

**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação**

**(AS)SIMETRIAS DE GÉNERO:  
SUCESSOS E BARREIRAS EM DISCURSOS PROFISSIONAIS**

**Carla Alexandra Ferreira da Silva**

Outubro, 2017

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia,  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da  
Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora **Sara  
Isabel Magalhães** (FPCEUP).

## **AVISOS LEGAIS**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceituais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo de texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor/a ou de propriedade intelectual.

*I wish I could wake up  
And realise it isn't there  
When I know I can't pretend  
That I am missing you Dad  
This in friendship and much more  
Give me strength to carry on  
It was painful when you were gone  
(But) here's the place where you belong*

Ao meu Pai,  
que sempre será um exemplo de força e coragem

## Agradecimentos

Ao *Gil*, por ser parte da minha vida, por estar sempre do meu lado e nunca me deixar desistir e por ser parte deste projeto de uma forma tão bela e completa. Obrigada por estares sempre comigo de sorriso e braços abertos, por seres tão sincero e pleno.

À professora *Sara*, por ter sido uma orientadora magnífica, mas acima disso por ter partilhado muito do seu conhecimento de uma forma tão generosa, por toda a disponibilidade e atenção que sempre demonstrou e por ter traçado este caminho comigo.

À *Família* que esteve sempre atenta a este percurso, em especial à minha *Mãe* incrível, que me deu a oportunidade de traçar este curso, por estar sempre do meu lado de um jeito tão singelo como só ela sabe. À minha irmã *Tânia*, que na subtileza, sempre se mostrou muito interessada e preocupada com este projeto. Ao meu irmão *Ricardo* que, com o seu jeito especial, nunca se deixou de preocupar. A estes dois irmãos que em conjunto com o *Carlos* e a *Ni* me deram a maior das alegrias, a *Leonor* e o *José Guilherme*, que tornaram esta fase final do curso e a minha vida uma ternura e felicidade.

Aos meus/minhas *Amigos/as* que estiveram sempre atentos, em especial à *Beta* por me acompanhar desde sempre e nunca me falhar, mostrando sempre a sua autenticidade. Ao *Fábio* e a *Mari*, que mesmo longe me mostraram que a distância não muda nada e nunca se esqueceram de me apoiar. Ao *Rui*, que com o seu jeito característico nunca me deixa para trás. À *Ju* e ao *Artur* que demostraram um interesse sempre muito grande com este projeto e se fizeram sempre sentir. À *Ana*, por ser uma amiga sempre com as palavras certas, por me incentivar de um jeito tão particular e estar sempre disposta a ajudar.

Gostava de agradecer ao grupo de investigação, à professora *Conceição* e ao professor *Nuno* pelos comentários e partilhas que me incentivaram e enriqueceram.

À *Diana* e à *Anabela*, por serem as minhas companheiras de curso e pelo companheirismo divertido e aplicado que criamos.

Por fim, não podia deixar de agradecer a todas as *pessoas entrevistadas*, muito obrigada pelas partilhas e por ajudarem na construção deste trabalho, que não seria possível sem o vosso contributo.

## Resumo

A construção das categorias sociais do género cria expectativas que podem influenciar as escolhas profissionais, oportunidades de vida e até as próprias personalidades que partem do imaginário social familiar (Santos, 2007a; Santos, 2007b). Deste modo, é socialmente esperado que homens e mulheres adotem comportamentos diferentes e assumam papéis sociais distintos (Nogueira & Saavedra, 2007). O sucesso, tradicionalmente atribuído às realizações profissionais, estende-se a outras esferas da vida (Costa, 2010) sobretudo quando consideramos as concepções de género. Assim, o género contribui para a existência de várias visões sobre o sucesso (Lee et al., 2006), podendo essas informar-nos acerca das assimetrias entre homens e mulheres ainda encontradas no meio social e profissional.

No sentido de compreender como as concepções de género se traduzem nas perceções de sucesso profissional de homens e mulheres, foram conduzidas nove entrevistas semiestruturadas (4 mulheres e 5 homens). Os discursos das/os entrevistadas/os foram submetidos à análise temática (Braun & Clarke, 2006), a partir da qual se construíram três temas principais e sete subtemas, com a seguinte estrutura: o tema *A Base do Sucesso* subdivide-se em dois subtemas: *O Eu* e *Os/as Outros/as*; o tema *Linearidade Sexo/Género* contém dois subtemas: *Homem* e *Mulher*; finalmente, o tema *Barreiras Profissionais de Género* comporta três subtemas: *Perfil da Mulher*, *Perfil do Homem* e as *Profissões Genderizadas*. As assimetrias de género atravessam todos os elementos da análise.

As principais conclusões sublinham como as práticas discursivas destes/as participantes veiculam a inflexibilidade nas construções do género, reduzindo o seu espetro complexo a uma simples ligação dos biologismos sexuais aos papéis sociais prescritos. Estas práticas penalizam a mulher e a feminilidade, sobretudo, no que respeita ao seu desenvolvimento de carreira. A partir das conclusões refletem-se implicações práticas, consideram-se sugestões de investigação futura, bem como, algumas limitações deste estudo.

**Palavras-chave:** Género. Sexo. Sucesso. Assimetrias. Contexto Profissional. Carreira.

## Abstract

The construction of social gender categories generates expectations that can influence career choices, life opportunities and even personalities, all of which are produced from a familiar social imaginary (Santos, 2007a; Santos, 2007b). In this sense, society expects men and women to behave differently and to assume distinct social roles (Nogueira & Saavedra, 2007). Success, traditionally viewed as professional accomplishments, extends to other life spheres (Costa, 2010), especially when gender conceptions are considered. Thus, gender contributes to the existence of different views about success (Lee et al., 2006), and may tell us more about the asymmetries, present on social and professional contexts, between men and women.

In order to gain insight about the way gender concepts influence men and women perceptions of professional success, nine semi-structured interviews were conducted (4 women and 5 men). The discourses of the participants were submitted to thematic analysis (Braun & Clarke, 2006), resulting in the construction of three main themes and seven sub-themes, with the following structure: the theme *The Basis of Success* is divided into sub-themes: *Me* and *The Others*; the theme *Sex/Gender Linearity* includes two subtopics: *Man* and *Woman*; lastly, the theme *Gendered Professional Barriers* encompasses three subtopics: *Woman's Profile*, *Man's Profile* and *Gendered Occupations*. Gender asymmetries cross all the elements of the analysis.

The main conclusions underline how the participants' discursive practices convey the inflexibility underlying gender constructions, minimizing its complexity to a simple connection between biological sex notions and prescriptive social roles. These practices punish women and femininity, especially their career development. From these conclusions were reflected some practical implications. Suggestions for future research and the study's limitations are also addressed.

**Keywords:** Gender. Sex. Success. Asymmetries. Professional Context. Career.

## Résumé

La construction des catégories sociales du genre crée des spectatives qui puissent influencer les choix professionnels, les opportunités de vie voire les propres personnalités qui partent de l'imaginaire social familial (Santos, 2007a; Santos, 2007b). En effet, c'est socialement attendu que les hommes et les femmes adoptent des comportements différents et jouent des rôles sociaux différents (Nogueira & Saavedra, 2007). Le succès, traditionnellement attribué à des réalisations professionnels, s'étend à d'autres sphères de la vie (Costa, 2010) surtout quand on considère les conceptions de genre. Ainsi, le genre contribue à l'existence de différentes visions sur le succès (Lee et al., 2006), réussissant celles-là à nous informer sur les asymétries entre des hommes et des femmes trouvées encore au milieu social et professionnel.

Afin de comprendre comment les conceptions de genre se traduisent dans les perceptions du succès professionnel d'hommes et de femmes, neuf interviews ont été conduites semiestructurées (4 femmes et 4 hommes). Les discours des interviewés/ées ont été soumis à une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006), à partir de laquelle, on a construit trois thèmes principaux et sept sous-thèmes, avec la structure suivante: le thème *La Base du Succès* se subdivise en deux sous-thèmes: *Moi et Les Autres*; le thème *Linéarité Sexe/Genre* contient deux sous-thèmes: *Homme et Femme*; finalement, le thème *Barrières Professionnelles du Genre* comporte trois sous-thèmes: *le Profil de la Femme, le Profil de l'Homme et les Professions Sexuées*. Les asymétries du genre traversent tous les éléments de l'analyse.

Les principales conclusions soulignent la façon comme les pratiques discursives de ces participants/es véhiculent l'inflexibilité dans les constructions du genre, en réduisant son complexe spectre à une simple liaison de biologismes sexuels aux rôles sociaux prescrits. Ces pratiques pénalisent les femmes et la féminité, surtout, en ce qui concerne le développement de leur carrière. À partir des conclusions, on se rend compte des implications pratiques, on considère des suggestions d'investigation future, ainsi que, quelques limitations de cette étude.

**Mots-clés:** Genre. Sexe. Asymétries. Contexte Professionnel. Carrière.

## Índice

Introdução .....	1
1. Enquadramento Teórico .....	4
1.1 Género – construção das diferenças .....	4
1.1.1 Papéis sociais de género .....	5
1.1.2 Desigualdades e discriminação .....	6
1.2 Conceção de sucesso profissional.....	8
1.2.1 Teoria Sociocognitiva do Desenvolvimento de Carreira .....	9
1.2.2 Comportamentos adaptativos .....	12
1.3 Género nas conceções de sucesso profissional.....	13
2. Metodologia.....	16
2.1 Participantes .....	16
2.2 Recolha de dados .....	17
2.3 Análise de dados .....	18
3. Resultados e Discussão.....	20
3.1 A Base do Sucesso.....	21
3.1.1 O Eu .....	22
3.1.2 Os/as Outros/as.....	23
3.2 Linearidade Sexo/Género .....	26
3.2.1 Homem.....	26
3.2.2 Mulher .....	28
3.3 Barreiras Profissionais de Género .....	30
3.3.1 Perfil da Mulher .....	30
3.3.2 Perfil do Homem .....	33
3.3.3 Profissões Genderizadas.....	35
4. Considerações finais .....	37
Conclusão .....	41
Referências bibliográficas .....	43
Anexos.....	51



## **Índice de anexos**

Anexo 1. Guião orientador da entrevista.....	52
Anexo 2. Consentimento informado.....	53
Anexo 3. Cartões .....	54
Anexo 4. Organização tendencial dos cartões.....	55
Anexo 5. Mapa detalhado da análise.....	58

## **Índice de figuras**

Figura1. Mapa temático da análise.....	21
--	----

## **Índice de tabelas**

Tabela 1. Exemplos de comportamentos adaptativos.....	13
Tabela 2. Caracterização dos/as participantes.....	16

## Introdução

O género enquanto conceito não é uma propriedade individual mas sim uma característica das situações sociais: tanto como base e consequência das interações sociais e, também, como um meio de legitimação de uma das divisões mais fundamentais da sociedade (feminino e masculino) (West & Zimmerman, 1987).

Os desempenhos do género, dado o seu carácter básico e fundamental, acontecem de forma natural e sem grande reflexão crítica:

*“Toda a gente “faz género” sem pensar sobre isso. Hoje, no metro, vi um homem bem vestido com uma criança de um ano num carrinho. Ontem, no autocarro, vi um homem com um pequeno bebé numa transportadora ao seu peito. Ver homens cuidar de crianças pequenas em público é cada vez mais comum – pelo menos em Nova Iorque. Mas, ambos os homens foram obviamente observados – e alvos de sorrisos aprovadores. Toda a gente estava a fazer género – os homens que estavam a mudar o papel de pais e os/as outros/as passageiros/as, que estavam a aplaudi-los silenciosamente. Mas, havia mais genderização a decorrer que provavelmente poucas pessoas notaram. O/a bebé tinha vestido um chapéu branco em croché e roupas brancas. Não se conseguia distinguir se era um rapaz ou uma rapariga. A criança no carrinho tinha vestido uma t-shirt azul escura e calças pretas estampadas. Quando começaram a sair do metro, o pai colocou um chapéu de beisebol dos Yankees na cabeça da criança. Ah, um rapaz, pensei eu. Depois reparei no brilho de uns pequenos brincos nas orelhas da criança, e quando saíram, vi pequenas sapatilhas às flores e meias com laços. Afinal de contas não era um rapaz. Género feito.” (Lorber, 1994, p.13, tradução livre).*

Como podemos observar o género é “feito” nos mais variados contextos e nas mais pequenas coisas, tornando os domínios das nossas vidas genderizados. Por exemplo, pessoas de géneros diferentes trabalham em diferentes tipos de atividades profissionais (Lorber, 1994). Trabalhados considerados de maior ou menor estatuto, moldam as experiências de homens e mulheres, sendo que essas experiências produzem diferentes emoções, consciências e competências – formas de ser que denominados femininas ou masculinas (Lorber, 1994). O que se tem observado é que estas formas de “ser” são mais penalizantes para as mulheres do que para os homens, já que há uma associação natural das mulheres ao feminino e dos homens ao masculino. A desigualdade entre homens e

mulheres está patente no relatório *Em busca da igualdade de género: uma batalha difícil*, divulgado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) no presente ano (OCDE, 2017). O documento revela que, em Portugal, as mulheres continuam a ganhar menos que os homens. A discrepância salarial entre homens e mulheres ficou fixada em 18,9% em 2015, chegando aos 26,4% nos altos níveis de qualificação. Esta diferença explica-se pelo tipo de trabalho, mas sobretudo pelos estereótipos e normas sociais e a discriminação contra a mulher. Além disto, no contexto português, as mulheres continuam a assumir a maior parte do trabalho não remunerado, sendo Portugal o quarto país da OCDE onde as mulheres fazem mais trabalho não pago (mais de quatro horas por dia), de que são exemplo as tarefas doméstica e cuidar de familiares. No entanto, a participação no mercado de trabalho, em contexto nacional, é das mais igualitárias, o que reforça a sobrecarga das mulheres, que se dividem entre as tarefas profissionais e as responsabilidades domésticas. As desigualdades de género persistem em todas as áreas da vida social e económica (OCDE, 2017).

Estas e outras assimetrias integram os processos da construção social do género (Lorber, 1991). Por isso, clarificar a distinção entre sexo e género é essencial para evitar a colagem dos dois conceitos, que fazem das identidades, papéis, comportamentos e divisões sociais ontologia, perpetuando a naturalização dos processos de produção de sentido sobre o sexo (Amâncio, 2003). Neste sentido, foram definidas uma questão geral e duas questões específicas de investigação: Como é que as conceções de género se traduzem nas perceções de sucesso profissional de homens e mulheres? Esta questão geral de partida deu origem a duas outras mais específicas: (i) Como definem mulheres e homens o sucesso profissional? e (ii) Como se relacionam as conceções de sucesso com o conceito de género? Por conseguinte, organizam-se os seguintes objetivos de investigação, a saber: (i) Incentivar conceções de sucesso profissional mais fluídas, valorizando, simultaneamente, características tipicamente masculinas e femininas; (ii) Desafiar as visões estereotipadas do género, rompendo com a associação “natural” entre sexo e género; e (iii) Contribuir para a diminuição das desigualdades profissionais entre mulheres e homens.

O presente trabalho assume o género como construção social, produzido pelo discurso que constrói as masculinidades e feminilidades, mantendo as relações sociais e de poder bem como as ideologias dominantes (Nogueira, 1996). Rejeita-se o essencialismo e os pressupostos de que as categorias da realidade são divisões reais (Burr, 1995). Por isso, nesta investigação procura-se aceder a significados pessoais, contextualizados numa

história e cultura (Braun & Clarke, 2013; Gergen, 1973), tentando-se explorar a multiplicidade de discursos construídos (Burr, 1995).

A presente dissertação está dividida em quatro secções: o enquadramento teórico, a metodologia, resultados e discussão e as conclusões. O enquadramento teórico aborda as questões ligadas ao género como construtor de diferenças, onde se enquadram os papéis sociais de género e as desigualdades e discriminação a eles associados. Segue-se o conceito de sucesso profissional, abordado à luz do desenvolvimento de carreira pela Teoria Sociocognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSDC) (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Por fim, enquadra-se o género nas concepções de sucesso profissional. Na secção da metodologia é feita a caracterização dos/as participantes e a apresentação das escolhas metodológicas de recolha e análise dos dados. Na terceira secção, resultados e discussão apresentam-se os temas e subtemas que surgiram da análise e discutem-se os seus elementos, narrando-se a história dos discursos das/os participantes. Por último, são expostas as conclusões retiradas desta investigação, bem como as implicações práticas, limitações e sugestões para futuros estudos.

## **1. Enquadramento Teórico**

### **1.1 Género – construção das diferenças**

Vivemos num mundo marcado pela pertença a várias categorias, as quais formulam determinadas identidades e conduzem as pessoas a procurar integrar-se nessas categorias.

O género é um conceito que se insere na cultura e distingue-se de sexo, que pertence ao domínio da biologia (Nogueira & Saavedra, 2007). Desta forma, o conceito de género é atribuído à construção social e diferencia mulheres de homens (Santos, 2007a; Santos, 2007b) sendo socialmente esperado que homens e mulheres adotem comportamentos diferentes e assumam papéis sociais distintos (Nogueira & Saavedra, 2007).

Esta adoção dos papéis desempenhados por homens e mulheres é aprendida na socialização, principalmente no seio familiar, sendo neste contexto que os determinados papéis sociais são encarados como pertencentes a cada um dos sexos, demarcando as diferenças de personalidade entre homens e mulheres (Amâncio, 1994).

A investigação sobre a temática tem vindo a concluir que as diferenças existentes entre feminino e masculino não são assim tão evidentes, havendo na verdade mais semelhanças psicológicas do que diferenças, já que muitos aspetos do comportamento social dos sexos são semelhantes (Nogueira & Saavedra, 2007). Contudo, a crença de que homens e mulheres são opostos mantém-se apesar das evidências empíricas e das próprias experiências pessoais. Ambos os sexos apresentam comportamentos típicos do sexo oposto, como desempenhar trabalhos similares e agir de forma parecida em múltiplas situações do dia-a-dia (Barberá, 2004).

Pelo contrário, a construção das categorias sociais do género cria expectativas às pessoas, mesmo antes do seu nascimento, visto que as escolhas profissionais, as oportunidades de vida e até as próprias personalidades partem do imaginário social familiar, tendo um peso considerável em todas as escolhas pessoais (Santos, 2007a; Santos, 2007b).

### **1.1.1 Papéis sociais de género**

Muitos dos comportamentos sociais são regulados por normas que se aplicam às pessoas com base nos papéis que desempenham (Eagly & Crowley, 1986). Um dos binómios mais reconhecidos sobre papéis sociais é o de homem/mulher, isto é, os papéis de género. Vários estudos têm posto o foco nas diferenças entre os sexos encontrando diferenças consideráveis em vários aspetos da vida social (e.g. Jaffee & Hyde, 2000; Muscanell & Guadagno, 2012). No entanto, as suas implicações parecem ser consistentes com a perspetiva que enfatiza os papéis sociais (Eagly & Wood, 1988) em vez de se assumir que essas disparidades são provenientes de aspetos biológicos dos sexos.

A perspetiva dos papéis sociais advoga que há uma construção social do género, sendo esses papéis crenças bastante consensuais acerca dos atributos das mulheres e dos homens. Mais ainda, esses atributos são encarados como sendo normativos e as tendências comportamentais normalmente associadas a cada sexo são tidas como desejáveis (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002). Esta categorização organiza as interações de forma estereotipada, tendendo a criar expectativas sobre reações e comportamentos dos/as outros/as e nós próprios/as (Santos, 2007a).

As referências estereotipadas sobre o masculino e o feminino representam os grupos como internamente homogéneos (e.g. os homens são machistas e as mulheres são complicadas) e diferenciados entre si (e.g. as mulheres são mais sensíveis do que os homens e os homens mais competentes do que as mulheres) (Barberá, 2004). Por exemplo, a visão tradicional de género atribui estatutos diferentes ao homem e à mulher, tendo o primeiro um estatuto mais elevado e sendo encarado como principal fonte de rendimento da família, enquanto a segunda é relegada para o papel de cuidadora. As pessoas que violam estas normas são vistas de maneira menos favorável (Gaunt, 2013).

Também nos comportamentos sociais se dicotomizam as interpretações do género. De acordo com os estereótipos sociais as mulheres são passivas, cooperativas e expressivas, ao passo que os homens são agressivos, competitivos e instrumentais (Stets & Burke, 2000; Barberá, 2004). Neste sentido, o comportamento de ajuda das mulheres é mais orientado para as necessidades dos outros, possuindo um maior sentido de responsabilidade e empatia, como prestar apoio emocional ou aconselhamento sobre problemas pessoais (Eagly & Crowley, 1986). Este tipo de comportamento associado ao género masculino assume a forma de comportamento heroico, ajudando outros/as e correndo riscos em relação a si próprio (Eagly & Crowley, 1986). Seefeldt (2008) encontrou que as pessoas percebiam que as mulheres desempenhavam mais

frequentemente atos altruístas. No entanto, quanto mais extremo fosse o ato altruísta mais as pessoas o atribuíam a um homem. Assim, é possível compreender que a construção das diferenças de género influencia as perceções sobre o comportamento e o que este diz sobre o estatuto e poder de cada grupo na sociedade. Muitas investigações são desenvolvidas em contexto artificial, onde normalmente os papéis de género estão muito salientes devido à ausência de outros papéis importantes. Deste modo, as diferenças comportamentais entre homens e mulheres podem parecer mais fortes em laboratório do que no contexto natural em que ocorrem (Eagly & Wood, 1988).

É preciso ter em consideração que a maioria das interações entre os sexos decorre num contexto estruturalmente desvantajoso para as mulheres, mantendo a categoria sexo como uma diferença saliente socialmente construída (Ridgeway & Smith-Lovin, 1999). Numa simulação de encontro entre pessoas de uma categoria de estatuto superior (e.g. posição formal ou salário) e inferior, estas últimas tendiam a perceber as primeiras como mais respeitadas e competentes (Ridgeway, Boyle, Kuipers, & Robinson, 1998). Estas crenças influenciam os comportamentos. Assim, homens e mulheres interagem frequentemente, mas usualmente em condições onde os homens são privilegiados, reforçando continuamente as crenças sobre o género (Ridgeway & Smith-Lovin, 1999).

Podemos concluir que “a masculinidade e feminilidade numa dada cultura, categorias aparentemente “naturais” estão inevitavelmente ligadas ao género, de modo que o que representa ser homem ou mulher está construído sobre essa prescrição” (Nogueira, 2003, p. 7).

### **1.1.2 Desigualdades e discriminação**

O género é encarado como constructo social que constrói um sistema de significados, organiza as interações e governa o acesso ao poder e recursos (Nogueira, 2003). O facto de governar o acesso aos recursos e ao poder leva à criação de estereótipos de género que criam desigualdades de oportunidades e discriminação em relação às mulheres.

Estas desigualdades estão presentes desde muito cedo, os/as adolescentes já têm consigo os estereótipos de género e regem a sua vida para os concretizar. Podemos verificar que as/os adolescentes estão segregados pelos papéis de género, concluindo que maioritariamente os adolescentes homens representam que o dever do homem como marido é ter trabalho e manter a sua família, bem como um papel de responsabilidade, educação e fidelidade. Por sua vez representam, em geral, a mulher com o dever de cuidar

do foro privado/doméstico, bem como dotada de características como o carinho e a compreensão (Hernández, 2006).

Constata-se ainda que as construções e práticas discursivas encaram a mulher como ser frágil e sujeita a corresponder aos padrões impostos, como a contínua aprendizagem da sexualidade e a idealização da aparência (Magalhães, 2011). Essas formulações sociais restringem os papéis possíveis e evitam a emancipação das mulheres, devendo estas procurar melhorar as imperfeições quanto à sexualidade relativamente ao dominante masculino (Magalhães, 2011).

São, também, as adolescentes mulheres que enfatizam que o dever da esposa é o de amar o marido e os/as filhos/as, ser carinhosa e compreensiva, cuidar da sua família e ser responsável e educada (Hernández, 2006).

Uma desigualdade muito presente no mundo das mulheres reporta-nos para o mundo laboral. Com a entrada das mulheres no mundo do trabalho e as revoltas sociais para a igualdade social, esperava-se que a discriminação sexual da mulher desapareceria, pois mulheres e homens estariam unidos para um determinado modelo societal (Nogueira, 2006). Contudo esta igualdade está longe de ser uma realidade. Parece haver um “teto de vidro” que representa as barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres a cargos de liderança (Nogueira, 2004). O acesso a estes altos cargos é mais fácil para os homens do que para as mulheres, mesmo quando estas estão mais bem preparadas do que os homens (Nogueira, 2006). O que se tem verificado é que o número de mulheres vai diminuindo à medida que se acede aos altos cargos hierárquicos e quando as mulheres ocupam essas funções é frequentemente em atividades que se caracterizam como tipicamente femininas (Nogueira, 2006). Verifica-se, também, que quando as mulheres atingem cargos hierárquicos mais elevados, estas são caracterizadas com atributos masculinos, independentemente do local onde trabalha (García-Retamero & López-Zafra, 2006).

É possível concluir que as mulheres percecionam mais barreiras no seu percurso laboral do que os homens (Reis, 2014). Contudo, nos seus discursos as mulheres têm posições contraditórias no que concerne à discriminação. Apesar de negarem a discriminação, referem que têm de lutar mais para alcançar os mesmos objetivos dos homens e afirmam que têm circunstâncias de vida diferentes (Nogueira, 1996; Nogueira, 2006).

Em suma, é importante desmistificar a premissa que assume que as mulheres são mais parecidas com as próprias mulheres do que com os homens, simplesmente porque são mulheres (Nogueira & Saavedra, 2007). As práticas discursivas vigentes continuam a



representar as mulheres de uma forma mais rudimentar e com pouca visibilidade (Cerqueira, 2008). Esta dicotomia de género mantém-se apesar do reconhecimento da variabilidade interindividual e intragrupal do género e da comprovação empírica das semelhanças entre mulheres e homens, sendo difícil ultrapassar a crença de que homens e mulheres representam polos de uma só dimensão (Nogueira & Saavedra, 2007).

## **1.2 Conceção de sucesso profissional**

O sucesso é um conceito que varia tendo em conta as vivências específicas de cada grupo. Depende da diversidade intergrupar, o que nos remete para a necessidade de diferenciação do conceito (Maia, 2000). O conceito do sucesso está presente em vários domínios da nossa vida, surgindo estudado de várias formas na literatura. Alguns autores investigaram o sucesso ao nível da aquisição de competências na vertente social/relacional (e.g. Machado et al., 2008), enquanto outros ligaram o conceito à vertente académica, na qual tem recebido alguma atenção (e.g. Costa & Faria, 2015; Weis, Heikamp, & Trommsdorff, 2013). Nos estudos ligados ao meio profissional e à carreira também se utiliza com frequência o conceito que vem sendo discutido.

Relativamente a este domínio do sucesso relacionado com a carreira este define-se como o acumular de resultados positivos tanto profissionais como psicológicos que advêm das experiências laborais (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). O sucesso na carreira relaciona-se com os resultados desejáveis, centrando-se nas metas pessoais alcançadas, o que significa uma avaliação de carreira a partir das expectativas do/a próprio/a (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Além disto, podemos acrescentar que o sucesso se divide em duas dimensões. A primeira, denominada de realizações reais que se associa a uma vertente mais mensurável e observável externamente. A segunda relaciona-se com as realizações percebidas, isto é, uma vertente mais ligada às perceções sobre as suas experiências de trabalho (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr., 1994).

A avaliação do sucesso depende muito dos referenciais utilizados, para esse julgamento. Deste modo, quando a avaliação tem por base uma fonte externa os seus determinantes são relativamente objetivos e os critérios considerados visíveis. A isto chamamos sucesso objetivo na carreira (*objective career success*), tendo como exemplo de marcadores o salário, as distinções no currículo ou a formação obtida (Delgado, Saletti-Cuesta, López-Fernández, Toro-Cárdenas, & Castillo, 2014; Judge et al., 1994). Por outro

lado, quando a avaliação parte da própria pessoa, este denomina-se de subjetivo (*subjective career success*) levando em consideração a percepção do/a próprio/a sobre as suas realizações tendo por base critérios pessoais (Delgado et al., 2014). Marcadores ilustrativos deste tipo de sucesso são as aspirações pessoais, sentimentos de realização ou satisfação com a carreira (Abele & Spurk, 2009; Judge et al., 1994).

Tendo por base a concepção de sucesso subjetivo e a necessidade de circunscrever este conceito, escolheu-se a *Teoria Sociocognitiva* de Lent e colaboradores (1994) para o efeito. Baseada nas premissas do modelo sociocognitivo de Bandura (1986), esta teoria permite entender o sucesso a partir do desenvolvimento de interesses e escolhas profissionais, tendo em consideração um número considerável de influências no desenvolvimento da carreira.

### **1.2.1 Teoria Sociocognitiva do Desenvolvimento de Carreira**

O objetivo da TSDC é integrar alguns modelos conceptuais já existentes e convergir num modelo mais abrangente. Pretende explicar as dinâmicas/mecanismo a partir dos quais a) se desenvolvem interesses académicos e de carreira, b) se fazem escolhas de carreira (e como se prosseguem) e c) se alcança sucesso (nas realizações/desempenhos) (Lent et al. 1994).

Apesar do modelo prestar muita atenção ao momento de transição para a vida ativa e a sua respetiva preparação, os autores afirmam que o modelo é aplicável ao longo dos períodos da vida profissional (carreira). No entanto, a teoria define-se como segmentada, uma vez que tenta analisar cada momento em que a pessoa faz escolhas e prossegue determinados comportamentos. Deste modo, não pretende ser um modelo desenvolvimental que explique o desenvolvimento da carreira ao longo da vida da pessoa.

Além disso, Lent e seus colaboradores (1994) referem que a sua análise se centra na abordagem sociocognitiva, a qual por excelência tenta compreender as decisões das pessoas, a partir do seu próprio ponto de vista e da sua liberdade de decisão (Bandura, 2006). As decisões das pessoas traduzem-se em três principais mecanismos sociocognitivos: autoeficácia, expectativas e objetivos.

A autoeficácia é um conceito central na abordagem sociocognitiva, refere-se à percepção das pessoas sobre a sua capacidade para agir e alcançar certos objetivos ou desempenhos. Considera-se que as percepções de autoeficácia ajudam na escolha de atividades e ambientes, bem como no esforço despendido e reação aos obstáculos encontrados. Sendo um mecanismo sociocognitivo é encarado como dinâmico e interage

com vários outros domínios da ação humana, como comportamentos ou contextos. Apesar de implicar um julgamento sobre as capacidades pessoais, a autoeficácia não pode ser medida de uma forma objetiva. Nesse sentido, o desempenho nas diversas tarefas depende de uma interação complexa, dentro da qual a crença nos recursos pessoais tem um papel relevante.

Um outro componente importante na teoria é a expectativa de certos resultados, que se caracteriza pelas consequências esperadas de certas ações. As expectativas podem assumir várias formas, como uma recompensa salarial pelo trabalho (física) ou a aprovação de outras pessoas relativamente à nossa decisão (social), que podem influenciar as escolhas na carreira (Bandura, 1986).

Os objetivos são encarados como tendo um papel importante na regulação do comportamento. Definindo objetivos as pessoas incentivam-se de uma forma intrínseca, alcançando sucesso mesmo sem um reforço externo. Os objetivos podem ser definidos como uma vontade de participar numa atividade ou alcançar um determinado resultado. Atuam através da representação dos resultados a alcançar e da avaliação da pessoa sobre as ações, partindo de critérios pessoais. Este terceiro mecanismo relaciona-se reciprocamente com os primeiros dois referidos.

Apesar da centralidade dos três mecanismos anteriormente explicados, Lent e colaboradores (1994) reconhecem que essas escolhas estão sujeitas às mais variadas influências (e.g. contextuais). Nesse sentido utilizam o seu referencial como uma via para considerar o modo como esses fatores podem influenciar o desenvolvimento da carreira.

Neste quadro conceptual sociocognitivo associado à carreira distinguem-se também três modelos básicos – interesse vocacional, escolha ocupacional e desempenho na carreira – que permitem considerar como atuam os mecanismos sociocognitivos e os outros fatores influenciadores, de uma forma integrada (Lent et al., 1994). Serão abordados apenas os modelos de escolha ocupacional e de desempenho na carreira, por centrarem a sua análise no momento de entrada no mundo profissional e no desenrolar da experiência de trabalho em si mesma.

No que concerne às escolhas ocupacionais, podemos afirmar que à partida as pessoas inclinam-se mais para determinado tipo de atividades do que outras e interagem de forma mais significativa com outras pessoas semelhantes a si próprios/as (Lent & Brown, 1996). Os três mecanismos sociocognitivos promovem os interesses associados à carreira e incentivam a perseguição de determinados objetivos. Contudo, as escolhas profissionais nem sempre refletem os interesses pessoais de cada pessoa, revelando que existe uma

liberdade de ação/escolha inerente, esta está sujeita a certas condições que a potenciam ou restringem (Lent & Brown, 1996). Deste modo, compreende-se a importância de ter em conta fatores contextuais na conversão dos interesses pessoais em objetivos e ações concretas.

Por um lado, estas influências podem atuar como barreiras, na medida em que desencorajam a pessoa a seguir determinados interesses e a investir no domínio profissional, dificultando o desenvolvimento da carreira (Swanson & Woitke, 1997). O conceito de barreira como obstáculo é particularmente útil para compreender as desigualdades relativas às mulheres, normalmente associadas ao significado social do género e a sua ligação a papéis específicos (cf. Nogueira & Saavedra, 2007). Desde cedo as pessoas aprendem que mulheres e homens devem ter interesses distintos. Para as mulheres, por exemplo, isso normalmente significa desenvolver competências domésticas e focar-se principalmente no papel de mãe (Farmer, 1976). Quando as pessoas percebem que as condições do meio impedem os seus esforços para atingir determinado resultado, é menos provável que invistam em ações nesse sentido (Lent, Brown & Hackett, 2000), como é o caso das mulheres acima mencionado. Por outro lado, é possível que alguns fatores contribuam para incentivar as pessoas a prosseguir determinada escolha, mesmo quando confrontada com barreiras. Estes incentivos denominam-se de fatores de suporte, tendo como exemplos a educação livre de estereótipos de género ou a possibilidade real de ascensão na carreira de determinados empregos, funcionando estes como facilitadores na tradução dos objetivos em ações concretas que os permitem alcançar (Lent et al., 2000).

Na teoria o desempenho na carreira relaciona-se com dois aspetos principais, sendo o primeiro o nível do desempenho alcançado nas tarefas profissionais e o segundo a persistência perante os obstáculos que surgem face ao desenvolvimento de alguma atividade profissional ou trajetória de carreira (Lent & Brown, 1996). Segundo a lógica do modelo, os desempenhos dependem da perceção de eficácia da pessoa e das suas expectativas em relação às suas tarefas ou uma carreira específica (influência dos mecanismos sociocognitivos). Por outras palavras se os indivíduos percebem em si competências e confiança tenderão a atingir altos desempenhos. No entanto, e de acordo com os princípios de interação recíproca (cf. Bandura, 1986) o desempenho nas tarefas e o desenvolvimento de competências na carreira, depende do contexto sociocultural em que as atividades são desenvolvidas e que irão incentivar ou servir como obstáculo à sua realização (Lent & Brown, 1996).

Mais uma vez, o exemplo das mulheres ilustra bem como as barreiras contextuais podem constituir-se como um obstáculo ao desenvolvimento de carreira. Em concordância com os papéis de género as mulheres tendem a comportar-se de modo mais feminino, o que as conduz na maioria das vezes a uma maior valorização do papel familiar e consequentemente a uma maior divisão do investimento entre os deveres familiares/domésticos e o seu desenvolvimento profissional (Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013; Powell & Greenhaus, 2010). Não obstante, tal como já foi referido alguns fatores podem ajudar a atenuar o impacto destas barreiras. Como fatores de suporte podem mencionar-se o conceito de eficácia de *coping*, que diz respeito às perceções que as pessoas têm acerca das barreiras que encontram e a capacidade que atribuem a si próprias para ultrapassá-las com sucesso (Lent et al., 2000). Quanto maior for a crença nas suas capacidades, maior a probabilidade de superar as barreiras de forma positiva. Além disso, as oportunidades reais de promoção no emprego ou uma maior divisão das tarefas domésticas poderão contribuir para incentivar um maior investimento e expectativas de sucesso associados ao desenvolvimento de carreira.

Como se tem vindo a salientar todos os aspetos associados ao desenvolvimento de carreira dependem da escolha dos indivíduos, a qual está sujeita a diversos constrangimentos do meio. Por esta razão Lent e Brown (2013) sugerem que há uma autogestão da carreira e analisaram as respostas aos diferentes desafios e barreiras existentes, as quais classificaram de comportamentos adaptativos.

### **1.2.2 Comportamentos adaptativos**

Os comportamentos adaptativos são vistos como comportamentos usados pelas pessoas para ajudar a direccionar o seu desenvolvimento de carreira, em circunstâncias consideradas normais ou sob condições relativamente diferentes das quotidianas, incluindo comportamentos pró-ativos ou reativos (antecipar alguma situação ou reagir a um acontecimento) (Lent & Brown, 2013). Esta conceção pode servir um objetivo importante da teoria, que se prende com as áreas profissionais escolhidas pelas pessoas e com o sucesso e satisfação percebidos, proveniente dessas escolhas (cf. Lent & Brown, 2006).

Os comportamentos adaptativos são, para os autores do modelo, respostas que ocorrem num ciclo de desenvolvimento dos interesses vocacionais, adaptando os períodos em que ocorrem determinados comportamentos adaptativos do modelo desenvolvimental de Super, Savickas e Super (1996), que percorre as etapas da infância até à reforma.

No entanto, para o presente estudo serão apenas relevantes as duas fases definidas

como “Trabalhador” (Lent & Brown, 2013), respeitantes ao período em que a pessoa possui um emprego propriamente dito.

Este conceito de comportamentos adaptativos é útil para discutir as estratégias que as/os trabalhadoras/es utilizam para gerir a sua carreira ou para lidar com os desafios a ela associados (Lent & Brown, 2013) (ver tabela 1). Para a presente investigação, o conceito tem como função permitir à pessoa destacar quais os aspetos que percecionam como mais importantes para o desenvolvimento de carreira (e.g. procurar promoções ou gerir conflitos trabalho-família).

**Tabela 1 - Exemplos de comportamentos adaptativos**

Lista parcial de comportamentos adaptativos	
-	Procurar promoções, aumentos, entre outros
-	Desenvolver conhecimentos, competências, interesses
-	Desenvolver planos de carreira
-	Gerir conflitos trabalho-família
-	Gerir aspetos da identidade pessoal (género, orientação sexual)

### **1.3 Género nas conceções de sucesso profissional**

Normalmente, o sucesso na carreira é percebido relativamente ao reconhecimento alcançado através do desempenho das tarefas profissionais, sendo por vezes estranho que o significado de sucesso ao nível profissional se relacione com domínios fora do trabalho (Lee et al., 2006). Desta forma a gestão da carreira visando as fronteiras entre a esfera profissional e a esfera pessoal, mostra que nem sempre é possível isolar o sucesso na carreira das outras esferas da vida (Costa, 2010), sobretudo se as conceções de género se integrarem nesta visão.

As diferenças de género na forma como se define sucesso podem ajudar a explicar as realizações distintas de homens e mulheres na nossa sociedade, porque esta conceção tem um impacto significativo nas escolhas tanto na vida pessoal como na profissional (Dyke & Murphy, 2006). As conceções de género contribuem para a existência de várias visões sobre o que é ser bem-sucedido (Lee et al., 2006).

Para muitas pessoas um dos objetivos centrais associados à carreira é conseguir alcançar um equilíbrio entre o trabalho e a vida fora dele, sendo que este equilíbrio é mais pretendido no caso das mulheres (Sturges, 2008).

A orientação dos papéis de gênero tem um papel importante na avaliação individual do sucesso de homens ou mulheres, muito além do efeito do sexo biológico (Ngo et al., 2013). O modo como definimos sucesso consegue influenciar as escolhas educacionais, do emprego, do envolvimento no trabalho, mas também as relações interpessoais, os compromissos familiares e até a satisfação com a vida (Dyke & Murphy, 2006). Para os homens, tradicionalmente, o sucesso na carreira refere-se às realizações conseguidas no âmbito meramente profissional, enquanto para as mulheres, pode significar a obtenção do equilíbrio entre os diferentes papéis e a saliência de várias identidades que ocorrem ao longo da sua vida (Lee et al., 2006).

Ter flexibilidade para combinar as exigências do lar e do trabalho é um fator importante, particularmente para as mulheres, enquanto para os homens o foco primordial é a carreira, esperando estes que a vida familiar e comunitária surja a partir do sucesso obtido no âmbito profissional (Cornelius & Skinner, 2008). Os homens valorizam mais o sucesso em termos materiais/financeiros salientando a importância da independência e deixar uma contribuição significativa na organização (Dyke & Murphy, 2006). A principal marca de sucesso para as mulheres é o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, sendo o desenvolvimento do potencial profissional considerado bem-sucedido se for associado ao estabelecimento de relações interpessoais no trabalho (Dyke & Murphy, 2006).

Persiste, ainda, uma visão tradicional dos papéis de gênero. As mulheres sentem que o trabalho de cuidador/a das crianças e as atividades domésticas ainda obedecem às linhas tradicionais, o que as conduz a realizar grande parte dessas tarefas (Cornelius & Skinner, 2008). A literatura mostra também que existe uma desigualdade relativa às ausências profissionais. No estudo de Cornelius e Skinner (2008) as ausências por maternidade eram vistas como demonstrando menos compromisso e lealdade à organização, sendo uma barreira na progressão da carreira das mulheres, ao contrário das pausas sabáticas. Quando as mulheres voltavam ao trabalho muitas vezes assumiam um papel de nível inferior em relação às pessoas que voltavam de pausa sabática.

Além disto, muitas mulheres sentem ainda grandes níveis de conflito entre as esferas familiar e profissional, considerando simultaneamente a necessidade da aprovação familiar e as consequências que as características do trabalho têm na gestão do papel familiar (França, 2012). Deste modo, as mulheres que sentem alto conflito entre família e trabalho, não conseguem gerir com sucesso ambas as atividades, seguindo uma perspectiva tradicional de gênero. Assim, se sacrificam as responsabilidades familiares pelo

investimento no trabalho não cumprem uma das suas obrigações; se privilegiam a sua família e não investem na carreira tanto como desejavam, não ficarão satisfeitas com esse facto (França, 2012).

Constata-se também que altos níveis de masculinidade relacionam-se com uma avaliação mais positiva do ambiente de trabalho e da carreira, já que se orientam mais para as tarefas e investem mais na progressão profissional (Ngo et al., 2013). Já pessoas que assumem o papel com características associadas à feminilidade apresentam níveis inferiores de satisfação com a carreira, procurando mais o estabelecimento de relações e a gestão positiva da vida familiar com a vida profissional (Ngo et al., 2013).

Claramente ainda emergem diferenças de género, ecoando estas em formas significativas de estereótipos de género que ainda marcam a nossa cultura (Dyke & Murphy, 2006). Mesmo mulheres que poderiam ser consideradas bem-sucedidas nos termos tradicionais de carreira, não definiam o seu sucesso com recurso a essa visão (Dyke & Murphy, 2006). As visões de sucesso e género constroem-se, portanto, a partir da noção do ser como socialmente construído, contingente a um sistema histórico, social e político do qual não pode ser retirado (Nogueira, Neves, & Barbosa, 2005). Estas construções revelam relações de poder assimétricas, onde habitualmente as características masculinas e dominantes são mais valorizadas (Crawford, 1995). Estas assimetrias acabam por se tornar “naturais” tanto para homens como mulheres, agindo as pessoas em função do seu sexo e respetivas distinções, sendo que as características femininas são desvalorizadas e sujeitas à dominação masculina (Crawford, 1995). Certamente, estas distinções estruturais terão impacto no modo de definir subjetivamente o sucesso. Se as organizações pretendem tornar as oportunidades igualitárias para homens e mulheres, necessitam de compreender melhor o que o sucesso significa para ambos (Dyke & Murphy, 2006).



## 2. Metodologia

### 2.1 Participantes

Participaram neste estudo nove pessoas, das quais quatro são mulheres e cinco são homens. Todos/as os/as entrevistados/as vivem e trabalham em Portugal e tem idades compreendidas entre os 26 e os 52 anos. A Tabela 2 apresenta alguns detalhes sobre a caracterização das/os participantes.

A seleção das pessoas foi por conveniência, através da rede de contactos pessoais da investigadora. Após o estabelecimento do primeiro contacto, foi formalizado o pedido de colaboração, por via eletrónica e/ou via telefónica, onde se explicou brevemente em que se baseava o estudo.

O fim do recrutamento aconteceu devido à saturação teórica, momento em que as entrevistas e os dados recolhidos alcançam um nível, que na perspetiva das/os investigadoras/es, não acrescenta informação relevante tendo em conta os objetivos da investigação (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008).

**Tabela 2 - Caracterização dos/as participantes**

<b>Pessoas</b>	<b>Idade</b>	<b>Sexo</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Filhos/as</b>	<b>Cargo profissional</b>
G.C.	30	Mulher	União de facto	Não	Coordenadora de departamento
G.M.	33	Homem	União de facto	Sim	Responsável de secção laboratorial
L.M.	26	Mulher	Solteira	Não	Investigadora académica
L.P.	27	Homem	Casado	Não	Operacional no ramo das forças policiais
M.R.	52	Mulher	Casada	Sim	Professora efetiva
P.A.	46	Mulher	Casada	Sim	Técnica assistente de saúde oral
P.I.	32	Homem	União de facto	Não	Coordenador de departamento
R.N.	33	Homem	União de facto	Não	Coordenador de organização de saúde pública
S.F.	43	Homem	Casado	Sim	Gestor de topo

## 2.2 Recolha de dados

Uma vez que se procura compreender a experiência de eventos e de que modo as pessoas dão significado ao mundo (Willig, 2010), a metodologia qualitativa torna-se a mais adequada para o presente estudo. Esta investigação interessa-se pelas qualidades das experiências e os significados atribuídos pelos/as próprios/as participantes (Willig, 2010).

Foram escolhidas duas técnicas de recolha de dados: a entrevista semiestruturada e a organização de cartões.

Selecionou-se a entrevista semiestruturada uma vez que esta possibilita o acesso em profundidade das experiências e pontos de vista das pessoas (Tuner, 2010). A condução das entrevistas foi orientada por um guião elaborado tendo em conta a literatura previamente revista. Este guião (cf. Anexo 1) serviu como suporte para explorar as respostas às perguntas elaboradas, mas a entrevistadora teve a flexibilidade de colocar as questões da forma que melhor se adequou a cada entrevista e acrescentar outras questões sempre que achou pertinente. As entrevistas marcaram-se por três grandes fases: os momentos iniciais, onde se tentou estabelecer uma relação informal, deixando o/a entrevistado/a à vontade e confortável, e se procedeu à explicação e preenchimento do consentimento informado (cf. Anexo 2); a condução da própria entrevista, suportada pelo guião orientador; e a finalização, onde se abre um espaço para informações adicionais tanto por parte do/a entrevistado/a como da entrevistadora. É nesta última fase que se aborda, também, a pessoa entrevistada sobre como se sentiu durante a entrevista e se fazem os devidos agradecimentos (Braun & Clarke, 2013).

As entrevistas realizaram-se em locais distintos, sempre marcadas tendo em conta a disponibilidade das/os entrevistadas/os. Estes locais não serão mencionados de forma a manter a confidencialidade e anonimato das/os participantes. De ressaltar, que as entrevistas foram realizadas com a privacidade necessária, garantindo assim a sua qualidade. Foi pedido a cada um/a dos/as participantes a devida autorização para a gravação áudio das mesmas. Posteriormente, foi realizada a sua transcrição *verbatim*. A duração média das entrevistas foi de 45 minutos.

A segunda técnica de recolha de dados foi a organização de cartões (cf. Anexo 3), compostos por seis afirmações adaptadas da lista de comportamentos adaptativos (Lent & Brown, 2013), presente no enquadramento teórico. De notar, que dois dos cartões foram propositadamente reformulados, numa ótica conceptual. Duas das afirmações sobre os comportamentos adaptativos (*gerir conflitos trabalho-família* e *gerir aspetos da identidade*

*pessoal*) sofreram uma alteração na sua apresentação, por se ter pensado que o seu sentido original poderia potencialmente induzir as respostas das/os entrevistadas/os. A ideia base é de que as noções de gestão de conflitos e da identidade remetem para algo que, logo à partida, provoca dificuldades nos percursos pessoais e profissionais. Por estas razões, os cartões relativos a esses comportamentos adaptativos passaram a denominar-se *conciliação família-trabalho* e *dimensão identitária/pessoal*. Já os restantes cartões foram convertidos, mantendo o seu sentido original, em termos conceptuais.

Na parte final da entrevista foi pedido a todos/as os/as participantes a leitura de todos os cartões e, de seguida, a organização dos mesmos por ordem de importância, segundo três perspetivas distintas. Primeiro, os cartões eram organizados tendo em conta uma perspetiva própria. Em segundo, organizavam tendo em conta a ordem de importância, atribuída ao género oposto. Por último, organizavam tendo em conta a ordem de importância atribuída ao próprio género (e.g. no caso de ser uma mulher entrevistada primeiro organizaria tendo em conta o seu grau de importância, de seguida a sua perceção de importância para os homens em geral e, por último, a sua perceção de importância para as mulheres em geral). Esta modalidade de recolha de dados teve o propósito de perceber qual a importância atribuída a cada um dos cartões, nas várias perspetivas (próprio/a; género oposto; próprio género) mas, também, serviu como suporte à análise e discussão dos dados sustentando e enriquecendo-os.

### **2.3 Análise de dados**

A escolha do procedimento de análise traduz o posicionamento epistemológico deste estudo. A grelha de leitura tem presente uma perspetiva construcionista social, não essencialista (Burr, 1995; Braun & Clarke, 2006), na qual se destacam a importância das interações e linguagem, através da consideração dos significados pessoais como produzidos e reproduzidos socialmente (Burr, 1995).

Por isso, por razões de adequação metodológica escolheu-se a análise temática para analisar os dados obtidos. Este procedimento permite identificar, analisar e narrar padrões, organizando e descrevendo o conjunto de dados em detalhe (Braun & Clarke, 2006, 2013). A abordagem analítica foi predominantemente dedutiva, já que a investigadora antecedeu os processos de recolha e análise, com um envolvimento prévio na literatura sobre a temática (Braun & Clarke, 2006).

A análise seguiu as etapas propostas por Braun e Clarke (2006, 2013), que se pautam pela flexibilidade e recursividade características desta abordagem. Na primeira etapa - *Familiarização com os dados* – as entrevistas foram transcritas, iniciando-se o envolvimento com os dados recolhidos. Procedeu-se, ainda, à leitura e releitura dos dados até se encontrar os primeiros significados, registando-se as ideias iniciais. Num segundo momento – *Produção de códigos iniciais* – foram registadas as ideias mais revelantes presentes nos dados, de acordo com a interpretação da investigadora. Numa fase posterior, estas ideias foram agrupadas em códigos. Na terceira etapa – *Pesquisa de temas* – agruparam-se os códigos, produzidos na fase anterior, em unidades de significado mais amplas e abrangentes. Na quarta fase – *Revisão dos temas* – cruzaram-se os temas identificados com os extratos codificados, este momento deu origem à produção do mapa temático da análise (cf. Figura 1). Na quinta etapa – *Definição e nomeação dos temas* – aperfeiçoou-se e refinou-se as especificidades de cada tema, tendo as definições e nomes da cada tema adquirido um carácter mais concreto. Por último, a fase – *Redação do relatório* – consistiu na organização e redação dos resultados em formato escrito, onde foram integrados os excertos mais relevantes e apelativos na análise que se segue. Esta análise pretende contar a história dos dados, construída a partir das experiências vividas pelas pessoas que participaram na investigação (Braun & Clarke, 2006, 2013).

### 3. Resultados e Discussão

Na presente secção são apresentados os resultados e a discussão da análise, com o intuito de construir uma narrativa fluida que transpareça a relação entre as questões e os dados resultantes da investigação. Estes dados são também discutidos com a literatura considerada pertinente. A partir da análise identificaram-se três temas e sete subtemas, relacionados entre si. O primeiro tema, *A Base do Sucesso* é constituído por dois subtemas: 1) *O Eu* e 2) *Os/as Outros/as*; o tema *Linearidade Sexo/Género* contém, igualmente, dois subtemas: 1) *Homem* e 2) *Mulher*; o terceiro e último tema *Barreiras Profissionais de Género* subdivide-se em três subtemas: 1) *Perfil da Mulher*, 2) *Perfil do Homem* e 3) *Profissões Genderizadas*. A leitura e reflexão da análise dos dados é melhor compreendida tendo em conta a inter-relação temática de todos os elementos.

O organizador central dos temas é as *Assimetrias de Género*, já que o carácter assimétrico e binário deste conceito marca todos os discursos das vivências das pessoas entrevistadas. Aliás, a forma dicotómica destes discursos está presente na própria estrutura da análise que se segue. A organização dos cartões deu força à construção do organizador central uma vez que reforça a visão binária sobre o que a mulher e o homem privilegiam em termos de conceção de sucesso e o que essas conceções representam ao nível do constructo género (para mais detalhe, ver Anexo 4).

A relação existente entre o organizador central, os temas e subtemas está ilustrada na Figura 1, onde é apresentado o mapa temático da análise. Para ilustrar a relação analítica dos temas e subtemas são apresentados os extratos considerados mais relevantes. Com o objetivo de tornar a discussão e análise mais fluída, não se exploram os códigos aprofundadamente, mas a sua articulação com toda a análise pode ser consultada no mapa temático detalhado (cf. Anexo 5).

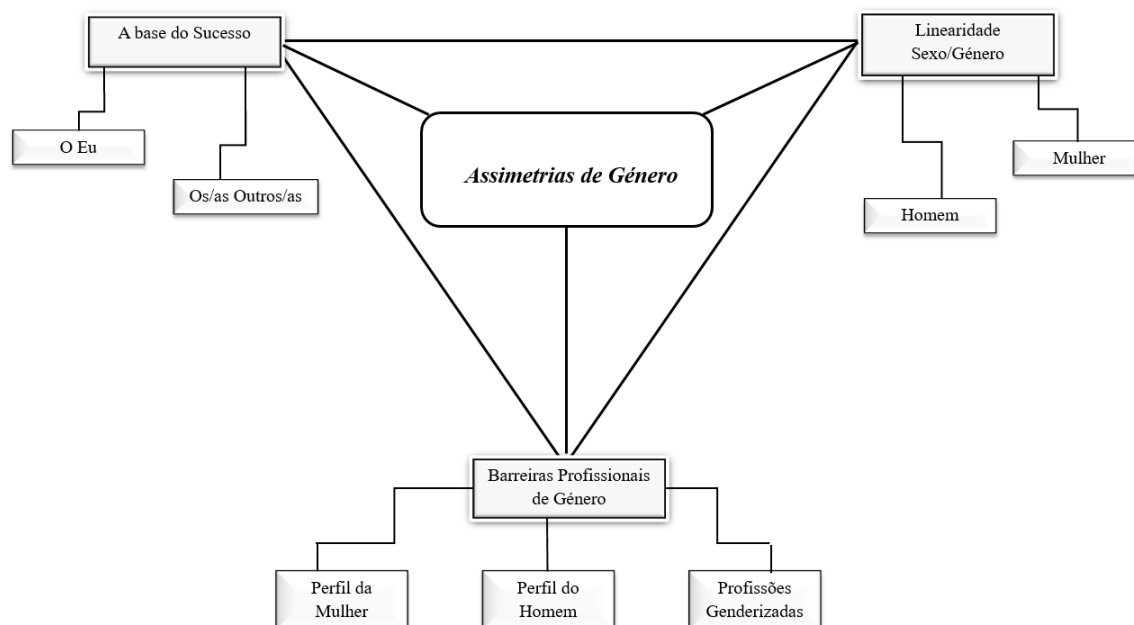


Figura 1: Mapa Temático da análise

### 3.1 A Base do Sucesso

A literatura tem-nos vindo a referir que o sucesso na carreira é entendido através do desempenho alcançado nas tarefas profissionais (Lee et al., 2006). Contudo, as fronteiras entre o domínio pessoal e profissional revelam-nos que nem sempre é possível isolar o sucesso profissional dos outros domínios da vida (Costa, 2010). O que se verifica é que as conceções dos papéis de género interferem diretamente naquilo que sucesso representa para homens e para mulheres (Lee et al., 2006). Por um lado associa-se à mulher o sucesso em consonância com o equilíbrio entre o domínio pessoal e o domínio profissional (Sturges, 2008) enquanto o homem privilegia o sucesso associado meramente a realizações profissionais (Lee et al., 2006).

Os discursos dos/as participantes revelam estas disparidades de género em relação à definição do sucesso, contudo apenas é visível quando falam numa terceira pessoa, ou seja, existe um desfasamento entre aquilo que as pessoas identificam como sendo o seu sucesso pessoal e a forma como o sucesso é encarado para os/as outros/as, neste caso os outros homens e as outras mulheres. Esta visão permite-nos perceber que existem simetrias de género quando a pessoa fala sobre si e o seu sucesso. Contudo, as assimetrias relativas aos

papéis de género surgem quando as pessoas passam a falar do sucesso em relação às/aos outras/os. Desta forma surgem os dois subtemas que espelham essas visões distintas: *O Eu* e *Os/as Outros/as*.

### 3.1.1 O Eu

De uma forma geral, assume-se que o conceito de sucesso profissional privilegia, no caso das mulheres, um ajuste entre exigências domésticas e profissionais, enquanto os homens valorizam em primeiro lugar a carreira e o investimento profissional, surgindo a vida familiar como resultado do sucesso alcançado nesse domínio (Cornelius & Skinner, 2008). Pelo contrário, as pessoas entrevistadas quando apresentam uma visão pessoal acerca do sucesso e da sua vida demonstram uma menor presença de estereótipos e concepções assimétricas quanto ao género. Os/as participantes referem que a família se encontra na base do sucesso, concebendo uma visão comum para homens e mulheres sobre o que para si representa esse conceito, opondo-se à perspetiva de que são as mulheres a privilegiar esta conciliação. As/os entrevistadas/os definem uma espécie de hierarquia na relação profissional-pessoal, onde a família aparece como a pedra angular que fornece a possibilidade de investir no trabalho.

A visão da família como base da vida pessoal está expressa nos seguintes extratos:

*“(...) família está na base de tudo! (...) a família tem de estar na base disso, (...) tem que estar na base daquilo que nós somos lá fora e do nosso sucesso (...)”*(M.R.)

*“(...) é a família e depois é o trabalho (...)”*(M.R.)

*“Eu acho que a base de tudo é de facto a nossa vida e a nossa família, os nossos amigos e esta parte da conciliação família-trabalho é o que nos dá também (...) um foco (...) no nosso trabalho, porque de facto temos uma boa base sustentada (...)”* (R.N.)

Neste seguimento, é também salientada uma particularidade da relação recíproca entre o campo laboral e o familiar. Por um lado, uma boa estrutura familiar é um requisito fundamental para alcançar o bem-estar profissional. Por outro lado, as dificuldades do trabalho são mitigadas pela família, enquanto o contexto profissional não revela força suficiente para cumprir essa função:

*“(...) para mim o maior sucesso está na família e depois vem a profissão, porque na hora da profissão correr mal nós temos um apoio que é a família... e se na família correr mal, não é a profissão que nos apoia, portanto eu acho que o primeiro sucesso é a família (...)” (M.R.)*

No entanto, a satisfação provém da plena conciliação entre a família e o trabalho. Apesar do papel central da família nas definições de sucesso das/os participantes, estas/es destacam que é fundamental estarem realizadas/os em relação ao seu percurso profissional. Existe, por isso, a necessidade de alcançar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Sturges, 2008), tanto para as mulheres como para os homens entrevistadas/os.

A importância do equilíbrio família-trabalho está ilustrada, a seguir:

*“Tens de ter o teu sucesso pessoal, profissional, o teu sucesso familiar, ou seja, as tuas satisfações a vários níveis. (...) Eu para me sentir realizada tenho de ter o meu sucesso a nível profissional, (...) pessoal, a minha família, tenho de ter o meu sucesso a nível familiar, ou seja, ter uma base na qual me apoio. Tem de ser sólida e tem que estar comigo, (...) porque sozinho não fazes nada.” (G.C.)*

*“Para mim o sucesso é poder sobreviver, ter saúde e ser feliz. (...) Porque diria que ter sucesso passará por aí, ter o suficiente para poder viver com alguma qualidade de vida e rodeado da família e dos amigos e com saúde.” (R.N.)*

*“(...) a parte familiar é muito, é muito importante, porque se tivermos só sucesso a nível empresarial e depois do lado da família, não tivermos muito interessados ou só focados no trabalho e depois, por exemplo, não acompanhamos a evolução de um filho, da sua educação e isso tudo (...)” (S.F.)*

### **3.1.2 Os/as Outros/as**

Contrariamente à visão do eu, a visão que as pessoas entrevistadas atribuem aos outros homens e às outras mulheres demarca a existência de diferenças relativas àquilo que é encarado como sucesso. Percebemos, então, que nestas conceções de sucesso já estão presentes assimetrias, colidindo com os lugares comuns construídos a partir dos papéis sociais de género (cf. Nogueira & Saavedra, 2007).

Neste sentido, a visão sobre o homem surge associada a um plano mais individualista, onde a família é considerada um contexto importante mas presente num segundo plano. Deste modo, os homens valorizam mais as suas realizações pessoais que normalmente se relacionam com o sucesso obtido a partir do investimento na sua atividade



profissional, que lhes confere autonomia e um sentido de satisfação material/financeira (Dyke & Murphy, 2006).

A prioridade atribuída ao sucesso numa vertente mais individual está presente nos seguintes excertos:

*“Porque acho que são muito mais individualistas, pensam muito mais neles primeiro (...) primeiro pensa nele (...) tentar conciliar a família ali já num plano mais abaixo (...)” (P.A.)*

*“(...) eu acho que os homens são muito individualistas... Muito egoístas, egocêntricos e primeiro eles, eu acho que é característico do facto de ser homem, lá está, aqui as diferenças de género (...) os homens são mais egocêntricos que as mulheres, (...) muito mais individualistas que as mulheres. As mulheres talvez até pela maternidade, (...) são muito mais viradas para fora do que para dentro, de uma maneira geral.” (M.R.)*

*“(...) penso que os homens são assim, primeiro eles, não é?! Eles, o sucesso deles, o trabalho deles, particular, pessoal, primeiro e depois é que vem a família (...) e essas outras coisas.” (M.R.)*

Esta conceção do homem que o desvincula da importância da conciliação dos deveres profissionais com os deveres familiares tende a fazer-se em oposição aos encargos da mulher. Esta última surge com a maioria das responsabilidades domésticas e relacionais (Tang & Cousins, 2005), sendo que o homem procura esse contexto como um ponto de apoio para as dificuldades pontuais que emergem da sua vida pública, ligadas neste caso ao campo profissional:

*“(...) eu acho que [o homem] põe o trabalho primeiro e depois é que se surge algum problema eles, (...) é ‘ai a minha família, é ali que eu vou procurar o apoio’ (...)” (G.M)*

*“(...) o homem pensa mais no trabalho do que propriamente na família, ou seja, é o encargo da mulher, a mulher faz, a mulher que cozinhe, a mulher que cuide dos filhos, (...) ele quer chegar a casa e ter as coisinhas feitas.” (G.C.)*

*“(...) [Para o homem] conciliar a família com o trabalho... não é prioritário! Não é prioritário porque tem a mulher que trata.” (R.N.)*

Na visão das/os entrevistadas/os para os/as outros/as está também contemplado o papel da conciliação como marcador do sucesso. Mas neste caso, ao contrário do que acontece no subtema anterior sobre a visão do *Eu*, esse papel encaixa numa perspetiva tradicional,

sendo por isso atribuído às mulheres (Dyke & Murphy, 2006; Emslie & Hunt, 2009; Ngo et al., 2013). Existe, então, a noção de que as mulheres possuem características “femininas” que provêm do seu sexo biológico, estando mais adaptadas ao papel doméstico no âmbito familiar dada a orientação para o contacto interpessoal (e.g. sensibilidade com os/as outros/as) (Ferreira, 1995). No entanto, nesta lógica há um investimento equilibrado tanto na sua atividade profissional bem como no trabalho familiar e doméstico, sendo essa conciliação destacada pelas/os participantes como bem-sucedida:

*“(...) as mulheres, sem dúvida, conseguem conciliar [família-trabalho]” (P.A.)*

*“(...) para uma mulher ter sucesso esta questão da conciliação família-trabalho ainda seria mais importante.” (R.N)*

*“(...) esta conciliação família-trabalho é muito importante, dado o desgaste que a família em geral causa, para a mulher.” (R.N)*

Contudo, a real concretização desta conciliação não é tão simples e direta. Como nos mostra este último discurso o alcance de um equilíbrio nos investimentos entre os dois contextos pode acarretar um grande “desgaste” (R.N.). A conciliação é fundamental pela sobrecarga causada pelo contexto familiar. Por outro lado, uma maior dedicação ao trabalho pode impedir o cumprimento das “obrigações” familiares (França, 2012), no caso da mulher:

*“[Por causa dos compromissos a nível profissional] o meu maior prejuízo foi a nível pessoal, sem dúvida, e isso repercutiu-se na vida das minhas filhas também claro. Sinto-me muito mais ansiosa, ando stressada e o contrário não acontecia, de casa para o trabalho. Agora do trabalho para casa, essa barreira, eu nunca consegui [que o trabalho não interferisse].” (P.A.)*

*“[Por ficar a trabalhar até mais tarde] (...) Perdi muito do crescimento das minhas filhas, sem dúvida.” (P.A.)*

Este discurso mostra uma visão do *Eu* que é utilizada para corroborar o constructo de sucesso associado a uma distribuição equitativa das responsabilidades em ambos os contextos da vida adulta (família-trabalho) (G.C.; R.N.; S.F.). Simultaneamente, serve uma função desconstrutiva ao refutar a noção de que as mulheres são as pessoas, que por excelência, encontram mais facilmente um balanço entre o trabalho e a vida pessoal

(Emslie & Hunt, 2009). No entanto, estas concepções penalizam as mulheres pelo facto de as forçarem à adesão do estereótipo da feminilidade. Ou seja, as mulheres trabalhadoras vivem com a culpa de estar a faltar aos deveres na família e, por norma, acumularem uma sobrecarga de trabalho doméstico como um dever assumido (Amâncio, 2017; Matias, Andrade, & Fontaine, 2011), ou quando sacrificam as responsabilidades familiares pela dedicação ao trabalho falham nas suas obrigações (França, 2012).

As visões estereotipadas expostas anteriormente seguem a rigidez imposta por uma linearidade nas concepções sexo/género, atribuindo características fixas a cada um dos sexos (Ferreira, 1995), o que vai ser explorado no tema seguinte.

### **3.2 Linearidade Sexo/Género**

Neste segundo tema são destacadas as associações lineares entre sexo e género. O género como constructo social e culturalmente construído, estabelece crenças bastante consensuais acerca dos atributos associados a cada um dos sexos (Nogueira, 2003). Estes atributos são considerados estanques e socialmente aceitáveis, determinando os comportamentos de mulheres e homens (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002). Desta forma, o que observamos é que existe uma linearidade entre os dois constructos (sexo e género), ou seja, subentende-se que apenas existem dois polos onde as pessoas se podem encaixar, negando o conceito de género como um contínuo (Ferreira, 1995). Neste sentido, ao ser-se homem obrigatoriamente se está no polo da masculinidade “pura” e ao ser-se mulher encontra-se no polo da feminilidade “pura”, excluindo qualquer possibilidade de interseção.

Na *Linearidade Sexo/Género* dicotomizam-se dois subtemas apresentados abaixo: *Homem e Mulher*.

#### **3.2.1 Homem**

A existência desta linearidade entre sexo e género atribui estatutos diferentes à mulher e ao homem. Os discursos das pessoas entrevistadas reforçam um estatuto de superioridade para o homem, enquanto fonte de rendimento familiar (Gaunt, 2013). Esta associação não é referida relativamente à mulher, à qual nem sequer é conferido um estatuto relativo à sua posição enquanto fonte de sustento familiar (seja ele superior ou inferior). Esta ausência na atribuição de um estatuto à mulher enquanto fonte de rendimentos subentende a visão

assimétrica dos papéis de género tradicionais, que encaixam no espectro linear existente entre género e sexo.

Como salientam os/as participantes os homens têm uma relação específica com a vertente financeira e salarial (Deutsch, Roksa, & Meeske, 2003), ressaltando que o ser masculino é possuir uma remuneração suficiente para suportar a família (Bernard, 1981). Este estatuto atribuído ao homem, no qual é colocada uma prioridade no salário e questões a ele associadas está presente nos excertos a seguir:

*“(...) o homem faz questão de ter aquele poder, ou seja, então vir para casa dizer ‘eu quero, posso e mando’. (...) homem que é homem tem de trazer o maior salário para casa, aí se a mulher traz um salário maior que o dele.” (G.C.)*

*“(...) eles pensam muito mais rápido nos aumentos salariais, do que eu, como vejo as mulheres, pensariam, mas porque também aos homens lhes está ligado muito a função do ‘ganha pão’ da família (...)” (L.M.)*

*“(...) o homem gosta de ser independente o mais possível de ter dinheiro no bolso (...)” (G.M.)*

*“(...) [para o homem] o primeiro objetivo é, de facto, (...) ter um salário maior, até e de preferência ter um salário maior que a mulher.” (R.N.)*

Estes discursos “fazem” o género de forma linear, destacando a visão tradicional de que é suposto o homem ganhar mais do que a mulher. Mais ainda, os discursos, marcados pela exclusão da mulher enquanto fonte de rendimentos, condizem com a literatura sobre estes estatutos. Isto significa que mesmo mulheres de famílias, cujo salário se divide por ambos os membros do casal, não são vistas como fonte de sustento, mas apenas como uma mera ajuda na função de “ganha-pão” (Hood, 1986).

No mesmo sentido, as associações à masculinidade e à feminilidade também são feitas pelos/as entrevistados/as quando falam acerca do papel do homem na paternidade e enquanto cuidador. Geralmente, a parentalidade é construída sob o binarismo de género, sendo o trabalho remunerado associado ao masculino e, por consequência, ao pai, enquanto o trabalho de cuidadora se liga ao feminino e à maternidade (Coltrane, 2004).

Por isso, os contrastes genderizados acabam por penalizar e inferiorizar a posição do homem quanto ao seu papel mais “familiar”, o qual envolve a educação dos/as filhos/as ou a realização de tarefas domésticas. As/os participantes conferem especial importância à

primeira função acima mencionada (filhas/os), transmitindo a visão do pai como uma espécie de assistente com uma função de entretenimento da criança, dado que a sua competência enquanto cuidador não é comparável à assumida para a mulher (Sunderland, 2000).

Os seguintes extratos espelham esta mesma visão:

*“Por muito que os homens agora tentem ajudar, não é a mesma coisa de todo.” (P.A.)*

*“(...) o pai (...) só pode dar o biberon, ok! Não é a mesma coisa dar o biberon...” (M.R.)*

*“O homem está ali se calhar para fazer um acompanhamento, para ajudar (...)” (G.M)*

### **3.2.2 Mulher**

A conceção essencialista do sexo e do género remete-nos para o estatuto da mulher enquanto cuidadora (Gaunt, 2013). Esta visão é encarada quase como uma determinação biológica, ou seja, ser mulher implica o dever de cuidar do foro privado/doméstico bem como cuidar da família e dos/as filhos/as (Hernández, 2006).

Subsiste, portanto, uma atribuição linear e “biologizada” das características dos sexos. A mulher, feminina, está inserida numa esfera afetiva e relacional, tanto na sua relação com os/as outros/as como em respeito à sua função maternal (Saavedra, 1997). Esta dimensão é constituída por atributos ligados à expressão de sentimentos de ternura e maternais ou pelo gosto natural por crianças (Saavedra, 1997).

Pese embora, os discursos sobre as características atribuídas ao homem, anteriormente, excluam o papel das mulheres como trabalhadoras, todas as participantes mulheres possuem um trabalho a tempo inteiro. Isso mostra que apesar de a mulher ter uma presença considerável no mercado de trabalho (Coimbra & Fontaine, 2010), com profissões e exigências similares ao homem, não se observa uma divisão igualitária nas tarefas familiares (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Em suma, é assumido que há um dever e uma competência natural da mulher para amar as/os filhas/os, o marido, ser carinhosa e responsável (Hernández, 2006), algo que se revela quase como incompatível com as conceções do homem e do masculino, exploradas acima.

A centralidade da maternidade e dos deveres familiares para a mulher esta expressa nos seguintes excertos:

*“Esta é simples, a mulher dá sempre muito mais valor aos filhos (...). E depois, por exemplo, há aquela parte (...) da gravidez, a mulher é sempre quem vai para as aulas de parto, para o médico, tudo isso. É quem amamenta e depois é quem dá educação ao filho, quem acompanha muito mais a criança ou as crianças.” (P.I.)*

*“Porque a mulher vai ter que faltar por causa dos filhos, a mulher vai ter de faltar porque vai engravidar, a mulher vai ter de faltar por mil e uma [razões] (...) ao contrário do homem que supostamente nunca vai faltar por nada (...).” (G.C.)*

*“(...) qualquer mulher tem aquele elo mais familiar, mais preso, enquanto não forem, não tiverem filhos, há os pais, há o marido, mas quando tiverem filhos, vai haver sempre aquela relação do filho e não o vão querer trocar.” (G.C.)*

*“(...) a mulher tem mais dificuldade porque tem uma série de tarefas (...) têm filhos, essas tarefas, aquilo que nós verificamos é que ficam muito ao cargo da mulher (...).” (R.N.)*

De igual modo, os pressupostos de género prescrevem à mulher a responsabilidade pela lida doméstica, sendo esta a “dona de casa”. Por essa razão, as tarefas domésticas são um domínio largamente feminizado, já que são as mulheres quem assegura regularmente a preparação das refeições, a limpeza da casa e cuidado da roupa (Perista, 2002), como ilustram os excertos seguintes:

*“(...) eu detesto cozinhar (...) mas eu cozinho porque pronto tenho de cozinhar... por exemplo, o meu marido não cozinha, ponto! Porque não gosta, não gosta e não sabe! (...) se quisesse aprendia, mas (...) não gostando já é mais difícil aprender. (...) como ainda venho de uma tradição de que a mulher é que cozinha, eu sinto-me na obrigação de cozinhar e então fui aprendendo a fazer as coisinhas para dar de comer à gente cá em casa, não é!? Um bocado desse tal aspeto de ser um homem ou mulher, que está interiorizado...” (M.R.)*

*“(...) eu tenderia logo a falar na mulher, no seu papel de mulher como (...) mãe, dona de casa, isso tudo (...) (P.A.)*

Estes discursos assimétricos reproduzem e mantêm a desigualdade. No entanto, estas desigualdades, que “colam” a linearidade dos papéis de género em função do sexo, surgem ainda de forma legítima e aceitável no que respeita à distribuição de poder e responsabilidades tanto em relação ao trabalho como à vida familiar (Nogueira, 2003; Poeschl, 2000).

### **3.3 Barreiras Profissionais de Género**

As escolhas ocupacionais estão sujeitas a várias influências contextuais que podem influenciar o desenvolvimento de carreira (Lent et al., 1994). As pessoas inclinam-se mais para um determinado tipo de atividades do que outras e tem tendência a interagir significativamente com pessoas semelhantes a si próprias (Lent & Brown, 1996). O que se verifica é que nem sempre as escolhas profissionais refletem os interesses pessoais de cada um/a, havendo uma liberdade de ação/escolha inerente que está sujeita a condições que ou restringem ou potenciam as escolhas realizadas (Lent & Brown, 1996). Deste modo, é fulcral ter em atenção estes fatores contextuais nas escolhas realizadas, uma vez que podem funcionar como barreiras, desencorajando o investimento em certos interesses e domínios profissionais, dificultando o desenvolvimento de carreira (Swanson & Woitke, 1997). Estas barreiras são úteis para a compreensão das desigualdades relativas às mulheres, uma vez que estão associadas ao significado social do género e a sua ligação a papéis específicos (cf. Nogueira & Saavedra, 2007).

Estas conceções de género introduzem um sentido linear nas escolhas ocupacionais, mas, também, no modo de agir dentro dessas mesmas escolhas, criando perfis específicos para cada pessoa. As influências podem funcionar ou como barreiras ou como fatores de suporte (encorajando as escolhas mesmo quando são percecionadas barreiras, do qual é exemplo a educação livre de estereótipos de género) (Lent et al., 2000).

Os discursos das pessoas entrevistadas ressaltam novamente duas visões opostas e mutuamente exclusivas sobre as formas de atuar no campo laboral para mulheres e homens. Neste sentido, estes perfis de género sublinham maioritariamente as qualidades do perfil masculino, enquanto atribuem características depreciativas ao perfil feminino. Além disso, as próprias profissões são divididas numa lógica estereotipada, originando uma classificação dicotómica dos contextos profissionais: os trabalhos de homens e os trabalhos de mulher.

#### **3.3.1 Perfil da Mulher**

As/os participantes constroem perfis estereotipados que englobam comportamentos prescritos ao género, dentro do contexto profissional. Essas características condizem com as dimensões polarizadas sobre a masculinidade e feminilidade (Bem, 1974; Formiga & Camino, 2001), sendo esta última a que se liga intimamente à visão da mulher.

Desta forma, a esfera do feminino é definida essencialmente através de uma vertente afetiva e relacional, denominada usualmente de expressividade, onde sobressaem os aspetos maternos, sentimentais na interação com outras pessoas (Ferreira, Saavedra, Taveira, & Araújo, 2013; Saavedra, 1997). No entanto, é também esta componente emocional que caracteriza as mulheres como sendo mais conflituosas e sensíveis (Ferreira et al., 2013), já que estas tendem a exteriorizar mais os seus estados de espírito.

Os discursos acerca deste perfil descrevem as características femininas associadas ao contexto de trabalho. Primeiro, a mulher é definida como geradora de conflito, o que acaba por deteriorar o ambiente profissional:

*“Eu acho que uma mulher (...) teria de ser muito mais inteligente a lidar com essas situações, porque se (...) mantêm essas características muito femininas, pode criar ali muito conflito.” (S.F.)*

*“(...) quando um cliente se exalta a mulher também acaba por ir atrás da continuidade do ‘exaltamento’ da pessoa (...) eu penso que no geral o homem consegue fazer isso mais facilmente, porque primeiro enquadra-se (...)” (G.M.)*

*“(...) consigo lidar muito melhor com o homem, (...) as mulheres são por natureza muito mais complicadas (...)” (P.A.)*

*“O homem está à procura da resolução/solução, a mulher está à procura da complicação, (...)” (G.C.)*

*“(...) o ambiente entre mulheres é degradante.” (G.C.)*

Em segundo, destaca-se a sensibilidade emocional das mulheres e a consequente exteriorização das preocupações afetivas no espaço profissional:

*“(...) as mulheres transparecem mais o que sentem do que os homens e quando as coisas não estão bem a nível pessoal, a nível profissional, eu vejo com as que trabalho, consigo entender quando as coisas não estão bem a nível pessoal (...)” (G.M.)*

*“(...) a sensibilidade masculina e feminina obviamente que é diferente e no trabalho nota-se isso, porque muitas vezes uma palavra que para si foi natural, porque diria a um homem tranquilamente ‘olha pá’ para uma mulher, (...) leva muito mais a peito e é capaz de depois estar três, quatro dias assim mais retraída (...)” (S.F.)*



*“(...) quando há um problema no trabalho eu consigo entender mais, a exteriorização desse problema pessoal a nível profissional, (...) na mulher do que no homem.” (G.M.)*

As mulheres são, também, vistas como tendo dificuldades na sua afirmação no trabalho e pela ausência de um sentido de autoridade:

*“(...) imporem-se mesmo, (...) chegar ali com uma postura forte, não é de ‘ai deixa estar tudo bem e tal’, não, isso nunca vai resultar. Portanto, a mulher que chega a uma situação qualquer e (...) são molinhas, não sei.” (L.P.)*

Por último, é sublinhada uma competência, que surge exclusivamente associada a um certo “sentido feminino”, sendo ela a organização:

*“(...) as mulheres são mais metódicas, mais organizadas, se calhar também pela obrigação, ou digamos pela essência (...), porque está inerente à mulher (...)” (P.I.)*

*“(...) o toque feminino vai muito mais ao pormenor e tem essa facilidade de organizar melhor as coisas (...)” (S.F.)*

Estas características, baseadas numa construção estereotípica, acabam por funcionar como uma barreira profissional para as mulheres. Isto porque os atributos da feminilidade, também presentes nestes discursos, são inconsistentes com os requisitos tido como necessários para singrar em várias posições organizacionais importantes (Heilman & Eagly, 2008). Esta ideia está patente na literatura acerca do conceito de liderança e a sua associação com as construções dos estereótipos de género. Quanto maior a posição hierárquica e a responsabilidade do cargo profissional, mais masculina é a sua caracterização (Heilman, 2001). Assim, as normas prescritivas do género acabam por transmitir às mulheres que o seu perfil de comportamento deverá enquadrar-se num espetro mais relacional, o que lhes dificulta a ascensão na carreira (Nogueira, 2004). Pelo contrário, as mulheres que atingem cargos mais elevadas são, normalmente, masculinizadas (García-Retamero & López-Zafra, 2006), demonstrando a incompatibilidade entre as expectativas de um bom desempenho profissional e as características femininas (Heilman & Eagly, 2008).

No mesmo sentido, a construção do perfil feminino acompanha e converge a linearidade do sexo e género explorada anteriormente. As qualidades profissionais (ou falta

delas) imputadas às mulheres, consideradas como insuficientes para uma real progressão laboral (cf. Nogueira, 2006) são inversas às qualidades relacionadas com a maternidade e a vida doméstica. De facto, este último domínio é visto como uma competência feminina, sendo aí onde as mulheres parecem assumir mais tarefas e responsabilidades (Hernández, 2006; Perista, 2002).

### **3.3.2 Perfil do Homem**

A imagem do homem, traçada nos discursos das/os entrevistadas/os, mantém as concepções assimétricas a partir de características diametralmente opostas às da mulher. Estas características reforçam a polarização dimensional da masculinidade e feminilidade (Bem, 1974; Formiga & Camino, 2001), sendo, neste caso, as primeiras a associarem-se à visão concebida para o homem.

Deste modo e por contraste, a hegemonia do masculino é definida por uma vertente de ação, denominada de instrumentalidade, sobressaindo aspetos como a personalidade forte, segurança, competência, capacidade de tomar decisões sem ajuda, capacidade de chefia e independência (Ferreira et al., 2013; Heilman, 2001; Saavedra, 1997).

Tal como para o perfil feminino, os discursos elaboram um perfil masculino associado ao contexto de trabalho. O homem é descrito como um potenciador da harmonia no ambiente profissional (sobretudo no que diz respeito às relações entre mulheres), acrescentando amizade e sinceridade a esse contexto:

*“(...) o próprio ambiente entre homens, (...) maior parte é sempre muito mais humilde e sincero.”*  
(G.C.)

*“Os homens acabam por trabalhar mais sobre o companheirismo, (...)”* (P.I.)

*“(...) faz muita falta um homem no meio de mulheres, (...) aliás eu fui para o [local de trabalho], fui precisamente por causa de ser homem (...), porque na altura havia sempre substituição de colega de trabalho, (...) porque chocava sempre, era mulher com mulher e chocavam sempre, (...) Uma puxa, outra puxa (...), muitas vezes é assim, quando há muitas mulheres (...)”* (G.M.)

Além disso, o homem é considerado mais prático e menos problemático na resolução das questões laborais:

*“(...) os homens são muito menos complicados a trabalhar do que as mulheres, eu acho isso desde sempre.” (P.A.)*

*“O homem está à procura da resolução/solução (...)” (G.C.)*

*“(...) a abordagem do trabalho de um homem é completamente diferente de uma mulher, (...) o homem é mais (...) racionalista (...), aparece-te um problema nem o queres resolver logo de uma vez só, sem procurar explicação como eu vejo que elas tentam fazer logo isso, é logo uma preocupação (...)” (G.M.)*

*“(...) o homem, ou eu no meu trabalho (...) se há um problema não crio uma dimensão do problema ainda mais do que o que ela é, tento resolver as coisas com calma, transpareço mais serenidade (...)” (G.M.)*

Por último, destaca-se um maior impacto da presença da masculinidade, já que o homem é percebido como uma maior fonte de autoridade e tendo uma personalidade mais forte:

*“Imposição. Não só, presença. A presença de um homem, neste momento, a nível social é mais forte do que uma mulher.” (L.P.)*

*“(...) ser homem pressupõe uma personalidade mais forte, mais robusta, um bocado o pensamento antigo do líder.” (G.C.)*

Como mostra esta última passagem, as características do homem estão explicitamente mais associadas à conceção de liderança, em clara oposição às da mulher. Desta forma, as barreiras existentes nos percursos profissionais parecem estar muito mais ativas para as mulheres em relação aos homens (Nogueira, 2006), pelo simples facto natural de os homens agirem de forma masculina. No entanto, esta visão do masculino como competente traz consigo um duplo dilema. Por um lado, a adoção por parte das mulheres das características masculinas que permitem ter sucesso na execução das tarefas e responsabilidades profissionais é vista como uma transgressão das prescrições normativas de género (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001). Ou seja, mulheres “masculinas” de sucesso são vistas de forma menos favorável. Por outro lado, a adoção pelas mulheres das suas características mais “naturais” pode impedir o seu desenvolvimento profissional, porque pode conduzir a visões menos positivas acerca da sua competência e profissionalismo (Ferreira et al., 2013).

Seguindo uma mesma lógica, subsiste na construção do perfil masculino a linear associação entre sexo e género, que neste caso inferioriza o homem quanto ao seu papel familiar e doméstico. Em oposição à mulher, as virtudes profissionais masculinas são contrárias às (poucas) qualidades do pai enquanto cuidador e nas tarefas domésticas, assumindo este um papel secundário devido à sua menor competência familiar (cf. Sunderland, 2000).

Estas práticas discursivas dão origem a perfis de género estanques e completamente assimétricos. Por isso, dificultam a construção de visões híbridas sobre características pessoais, mantendo a representação dos polos homem e mulher como pertencentes a uma só dimensão (Nogueira & Saavedra, 2007).

### **3.3.3 Profissões Genderizadas**

De acordo com os/as participantes, os contextos profissionais parecem “genderizar-se”. Neste sentido, o género funciona como uma influência nas escolhas ocupacionais, atribuindo aos percursos académicos e às profissões propriamente ditas uma classificação polarizada e dicotómica entre feminino e masculino. Parece, então, manter-se a noção de que existem ambientes educacionais e profissionais mais condizentes à masculinidade e outros mais adequados à feminilidade, dado o tipo de competências e comportamentos que exigem (Ferreira et al., 2013).

Assim, os homens tendem a escolher profissões mais orientadas para os padrões estereotipados das características masculinas, como a autoridade ou o empreendedorismo (Saavedra, 1997), associadas por exemplo à esfera militar ou às áreas científicas e tecnológicas. Já as mulheres acabam por preferir ocupações mais ligadas às relações e às pessoas, como enfermeira ou assistente social (Ramaci et al., 2017).

Por isso, o mundo é um lugar que pode ser organizado de forma binária, onde existem modos de ser e fazer exclusivos de homens e de mulheres, não havendo sobreposição a um nível ocupacional (Ferreira et al., 2013). Há compatibilidade entre género e profissão, sendo o sexo e género encarados como conceitos sinónimos, inatos e imutáveis, restringindo as opções ocupacionais para cada sexo/género (Coimbra & Fontaine, 2010), como podemos ver a seguir:

*“(...) há um estereótipo, no sentido que o serviço social é para mulheres e eu ainda hoje vivo com esse preconceito das pessoas (...) ‘ai serviço social? Isso é um curso para mulheres’.” (R.N.)*

*“(...) é comum as pessoas falarem, não falam do assistente social, falam da assistente social, quase como se fosse um curso do género feminino (...)” (R.N.)*

*“(...) as pessoas ainda são um bocadinho fechadas (...) e estamos a falar de uma situação que é delicada (...) uma coisa pessoal, porque está definido, desde sempre que as funcionárias são mulheres. Se fosse um homem acho que não iria ser muito bem aceite, (...)” (S.F.)*

A genderização das profissões converge com os perfis de homem e mulher traçados pelas/os entrevistadas/os, seguindo simultaneamente o padrão da linearidade que exclui o cruzamento da feminilidade com a masculinidade. No entanto, num sentido estritamente profissional esta genderização tende a funcionar como barreira da ascensão na carreira, para o feminino e, consequentemente, para as mulheres. A maior dificuldade na progressão hierárquica das mulheres nos contextos organizacionais é considerada um “teto de vidro” (*glass ceiling*), pelo facto das barreiras se demonstrarem invisíveis (cf. Wirth, 2001; Nogueira, 2004). Esta noção do “teto de vidro” torna mais clara a ligação entre os vários elementos – barreiras profissionais, características do perfil da mulher e a noção doméstica da mulher –, que acabam por inferiorizar o estatuto da mulher na sua relação com posições laborais de topo. Por estas razões, e apesar de existirem algumas associações negativas relativas à noção de masculinidade, os entraves profissionais para a feminilidade são mais “pesados”, porque podem impossibilitar a subida para outro estatuto, que implica maiores salários e mais responsabilidades nas organizações (Figueiredo & Botelho, 2013).

A mulher “simplesmente” tem de trabalhar mais para atingir os mesmos objetivos dos homens (Nogueira, 1996; Nogueira, 2006), lutar contra as expectativas sociais (Eagly & Karau, 2002), correndo sempre o risco de não serem propriamente mulheres (masculinização do sucesso) (García-Retamero & López-Zafra, 2006):

*“(...) tu sendo mulher para chegar ao topo, tens de ser muito bom naquilo que fazes, não podes ser bom, tens de ser muito bom, enquanto que um homem não precisa de ser bom, nem muito bom, basta ser homem.” (G.C.)*

*“(...) os homens por norma tem mais facilidade em chegar ao topo (...) do que as mulheres que são mais discriminadas.” (S.F.)*

*“(...) ser mulher é uma personalidade mais melindrosa, mais tímida, mais recatada e (...) ainda não é muito vista como uma líder ou a chefiar um lugar de topo. Ainda não está muito assumido, essa parte.” (G.C.)*

#### 4. Considerações finais

Tomando como ponto de partida as teorizações ligadas ao género e sucesso profissional, foram recolhidas nove entrevistas que contam as histórias de homens e mulheres acerca dos seus discursos profissionais/pessoais. Da análise temática, explorada em detalhe anteriormente, resultaram vários temas e subtemas entrelaçados tematicamente. Em primeiro, surge o tema da base do sucesso, que opõe duas visões sobre as conciliações entre família e trabalho. A visão pessoal, do eu, permite discernir uma simetria de género relativamente à definição de sucesso. A visão perspectivada para os outros, reproduz as assimetrias tradicionais, separando claramente o que é sucesso para o homem e o que é sucesso para a mulher. Em segundo, destaca-se a linearidade entre sexo e género, que cola estes dois conceitos quanto aos seus significados, prescrevendo papéis estanques para o homem e para a mulher. No último tema, são salientadas particularidades dos contextos profissionais, atribuindo-se características específicas para mulheres e homem. Traçam-se perfis antagónicos que constroem formas profissionais de ser trabalhador/a baseadas na lógica linear de género. Esta lógica linear classifica e divide assimetricamente os contextos académicos e profissionais em masculinos e femininos, penalizando a mulher e a feminilidade nas suas possibilidades de desenvolvimento laboral e de carreira.

O processo analítico deu origem ao organizador central, o qual interliga todas as experiências dos/as entrevistados/as: as assimetrias de género. Estas assimetrias atravessam todos os contextos de vida, em especial o trabalho e a família, impregnando esses domínios de conceções dicotómicas e rígidas. O poder da marca assimétrica e indelével dos binarismos de género está espelhada na própria estrutura temática da presente investigação e, consequentemente, nas seguintes considerações.

Num sentido tradicional, a mulher representaria o sucesso através do equilíbrio entre o domínio pessoal e o profissional (Sturges, 2008), já para o homem o sucesso é concebido apenas através das realizações profissionais (Lee et al., 2006). No entanto, na visão do *Eu*, os discursos das/os entrevistadas/os revelam que não é possível separar o sucesso profissional e os restantes domínios da vida (Costa, 2010). Mais ainda, há uma relação hierárquica que coloca a família como condição obrigatória para um investimento nas atividades laborais, sendo que uma definição completa de sucesso contempla uma repartição equilibrada entre trabalho e a vida pessoal (Sturges, 2008).

Por seu lado, na visão dos/as *Outros/as*, os papéis sociais do género (cf. Nogueira & Saavedra, 2007) são ativados e as assimetrias marcam presença na construção dos sucessos de homens e mulheres. A visão dos/as *Outros/as* representa um regresso à perspetiva tradicional, demonstrada não só no decorrer dos momentos de entrevista mas formalizada, mas também, no exercício da organização dos cartões. Como podemos ver no Anexo 4, a tendência da organização mostra-nos que na perspetiva *pessoal* a conciliação família-trabalho surge como fator prioritário no desenvolvimento de carreira, sem qualquer distinção entre géneros. Já na organização tendencial realizada para as mulheres, as/os participantes atribuem clara prioridade à conciliação família-trabalho, enquanto para os homens o foco principal muda para as questões mais associadas à carreira, numa perspetiva mais individualista. Assim, há uma conceção do homem ligada ao seu trabalho e ao retorno material e pessoal daí obtido (Dyke & Murphy, 2006), a qual retira importância à conciliação dessa vertente com os deveres familiares. Por sua vez, a visão dos/as *Outros/as* assimila as mulheres ao feminino, orientando o seu papel para as responsabilidades domésticas salientando a importância de equilibrar essas tarefas com a profissão. Esta assimilação acaba por penalizar as mulheres em duplo sentido, dada a dificuldade da conciliação (França, 2012). As mulheres trabalhadoras são sobrecarregadas com os deveres de família ou, se sacrificam as responsabilidades familiares, falham nas suas obrigações (Amâncio, 2017; França, 2012; Matias, Andrade, & Fontaine, 2011).

O sexo é linearmente associado ao género pelos/as entrevistados/as, o que despe este último conceito do seu espectro social e não apenas biológico. Assim, as mulheres agem de forma feminina e os homens de forma masculina (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002), sem possíveis cruzamentos ou continuidades. Os discursos conferem ao homem um estatuto superior, com uma função prioritária de sustento da família (Gaunt, 2013). A organização tendencial dos cartões atribuída ao homem (cf. Anexo 4) destaca, também, esta visão colocando como aspetos prioritários masculinos o investimento no percurso de carreira individual, onde sobressaem a procura por promoção/ascensão na carreira e aumentos salariais. Já a mulher é desprovida da associação a um estatuto de fonte de rendimento, não existindo uma visão da mulher como “ganha-pão” (Hood, 1986), mesmo sendo todas as mulheres entrevistadas trabalhadoras. Inversamente, a parentalidade encaixa nos binarismos de género atribuindo-se um papel secundário e inferior aos homens na educação dos/as filhos/as (Sunderland, 2000) e participação nas tarefas domésticas. Deste modo, a remuneração da atividade profissional está para o masculino, como o trabalho de cuidadora e de mãe está para o feminino (Coltrane, 2004). Novamente, o exercício de

organização dos cartões reforça estas perspectivas (cf. Anexo 4). As/os participantes ao traçarem as prioridades da mulher, destacam claramente a importância prioritária de balancear as responsabilidades familiares com as do trabalho. Os esforços de desenvolvimento de carreira (e.g. promoção/ascensão na carreira e aumentos salariais) são entendidos como secundários para o feminino.

A linear associação sexo/gênero penaliza novamente as mulheres, porque as tarefas domésticas estão largamente feminizadas. As mulheres asseguram a maioria destas tarefas (Perista, 2002), ao mesmo tempo que participam no mercado de trabalho, em termos semelhantes aos homens (Coimbra & Fontaine, 2010). Estas assimetrias geram desigualdades na distribuição de poder e responsabilidades, que são ainda legítimas e aceitáveis no panorama social atual (Nogueira, 2003; Poeschl, 2000).

O gênero é também influenciador das escolhas ocupacionais, funcionando principalmente como barreira para as mulheres devido ao seu significado social e ligação a papéis específicos (cf. Nogueira e Saavedra, 2007). As pessoas entrevistadas introduzem, com os seus discursos, uma lógica linear nessas escolhas ocupacionais através da criação de perfis profissionais específicos de comportamento para homens e mulheres. O perfil traçado para a mulher condiz com a feminilidade (Bem, 1974), na sua vertente relacional, onde se destacam as características emocionais que são depreciativas. Nesta perspetiva as mulheres são mais conflituosas, sensíveis e expressivas (Ferreira et al., 2013), o que inevitavelmente deteriora o ambiente profissional. Há, no entanto, um sentido feminino de organização das tarefas profissionais associado à mulher, relativamente aos homens. Existe uma incompatibilidade entre um bom desempenho profissional e as características femininas (Heilman & Eagly, 2008), acabando as normas prescritivas do gênero por funcionar como uma barreira à progressão de carreira (Nogueira, 2004). Por sua vez, o perfil traçado para o homem mantém as assimetrias, mas também a superioridade do masculino. A hegemonia do masculino é caracterizada por alguns atributos como a instrumentalidade, a personalidade forte, competência ou a capacidade de chefia (Ferreira et al., 2013; Heilman, 2001; Saavedra, 1997). O homem potencia a harmonia do ambiente profissional, introduzindo amizade e pragmatismo e, por consequência, retirando muitos dos fatores problemáticos destacados no perfil da mulher. Mais uma vez, estas conceções castigam a mulher e o feminino. Por um lado, mulheres que se assumem mais masculinas e, logo, potencialmente bem-sucedidas ao nível profissional, transgridem as prescrições normativas do gênero (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001). A mulher mais “natural” e feminina vê colocadas mais barreiras ao seu desenvolvimento profissional, dada a



associação menos positiva da feminilidade com as características de competência e profissionalismo (Ferreira et al., 2013). As convenções de gênero, também, classificam dicotomicamente os percursos académicos e as profissões, em femininos e masculinos. Os percursos com padrões estereotipados masculinos, onde se destacam características como a autoridade e empreendedorismo (Saavedra, 1997), estão, geralmente, destinados aos homens. Os percursos estereotípicos da feminilidade encaixam mais com as mulheres, pois coloca-se mais importância na orientação para as relações e para as pessoas (Ramaci et al., 2017). A genderização das escolhas ocupacionais segue o padrão linear do sexo e gênero, convergindo com os perfis profissionais concebidos para homens e mulheres pelas/os entrevistadas/os. Por norma, a genderização dos percursos profissionais constitui uma barreira na progressão laboral das mulheres, percebida através da noção do “teto de vidro” (cf. Wirth, 2001). Este conceito liga todos os elementos que inferiorizam as características femininas e dificultam o estatuto da mulher para assumir posições de chefia, o que as impede de aceder a maiores salários e mais responsabilidades profissionais (Figueiredo & Botelho, 2013). O acesso a esses estatutos implica uma luta contra as expectativas da sociedade (Eagly & Karau, 2002), podendo mesmo acarretar a necessidade da perda da feminilidade no caminho para o sucesso (García-Retamero & López-Zafra, 2006).

Em suma, as práticas discursivas destes/as participantes veiculam a inflexibilidade nas construções do gênero, reduzindo o seu espectro complexo a uma simples ligação dos biologismos sexuais aos papéis sociais prescritos. Mesmo integrando nas suas vidas práticas diárias (e.g. a prioridade para todas/os as/os participantes dada à conciliação família-trabalho) que poderiam servir para mudar visões e problematizar as lógicas dominantes (Nentwich, 2008), estas/es entrevistadas/os continuam a fazer o gênero mantendo as normas pré definidas e os estados ontológicos, que reproduzem a sua naturalidade, hegemonia e a lógica hierárquica e binária da sua construção (Nentwich, 2008). Homens e mulheres, masculinos e femininos são, deste modo, ainda construções arrastadas para a simplicidade da visão unidimensional (cf. Nogueira & Saavedra, 2007), servindo como amarras discursivas da sua problematização. Por isso, dificultam conceções mais focadas nas pessoas e menos em categorias ilusórias.

## Conclusão

O processo de investigação permitiu debater o género numa lógica mais conceptual, mas ao mesmo tempo deu acesso a histórias de vida que se fazem a partir e contra o próprio género. Os testemunhos e os significados pessoais foram explorados dualmente pelas metodologias utilizadas (entrevista e organização de cartões), as quais surgiram como momento de reflexão sobre percursos, escolhas e barreiras. Essa reflexão conferiu às/aos entrevistadas/os a possibilidade de problematizar as suas conceções, prioridades e modos de ação, que englobam os seus sucessos e possivelmente até o próprio género. A introspeção suscitada pelos momentos de recolha de dados é mencionada por uma entrevistada:

*“(...) [a entrevista] dá mesmo que pensar, perceber de que maneira é que tu te encaixas, tipo fazer uma retrospectiva que tu não fazes em momento quase nenhum da tua vida... em que fases é que tu estás a encaixar-te (...) se me fossem questionar há três anos atrás ou quatro anos atrás eu dizia que não queria saber do profissional para nada (...) e queria trabalhar mas ter poucas preocupações, mas agora não, agora é tão difícil esta ponte. Uma pessoa quando é obrigada a pensar nisto... dá que pensar.” (L.M.)*

Os momentos da recolha das experiências dos/as participantes levantaram, também, a questão da necessidade das pessoas atribuírem categorias/definições a todo o mundo social:

*“(...) acho que é mesmo a definição que tu crias das coisas. Tu crias uma definição para cada uma das coisas, tens essa necessidade. Tu tens necessidade para perceber o que se passa, criar uma definição de alguma, e tudo passa por aí (...)” (L.M.)*

A necessidade da categorização mostra como o género influenciador dos sucessos é penetrante, porque invade inevitavelmente e desde muito cedo os nossos discursos forçando as suas categorias binárias a essas práticas discursivas.

Este carácter difusivo do género marca algumas implicações práticas do presente trabalho. As assimetrias e desigualdades provenientes das genderizações rígidas dos papéis sociais condicionam as pessoas ao longo de toda a vida, já que as “personalidades” masculinas e femininas começam desde a socialização mais precoce (Eagly, 1987). Aliás, normas, atitudes e comportamentos são veiculados pelos pais e tendem a ser imitados pelos/as filhos/as em anos posteriores (OCDE, 2017). Por isso, as desconstruções do género como sinónimo de sexo devem ser disseminadas por todos os contextos, sendo o

trabalho neste sentido com os mais jovens de central importância. Também o envelhecimento nos pode dar uma pista importante sobre as desconstruções possíveis dos modos de fazer género. Isto porque aquando da saída do mercado de trabalho parece ser o papel masculino o que mais sofre em termos de definição identitária. Na sequência da saída da atividade profissional o homem vê perdido o poder masculino associado à sua profissão (Silva, 2006). Os homens que envelhecem precisam de refazer a sua identidade de género devido à perda de atributos definidos pela masculinidade hegemónica (e.g. capacidade de trabalho e força física) (Heilborn & Carrara, 1998). Pelo contrário, as mulheres idosas assumem como função principal a atividade de cuidadora (Fernandes, 2009), papel que lhe estava já atribuído durante o período de atividade laboral. Apesar desta reconversão de papéis conter algumas assimetrias, há um maior equilíbrio entre homem e mulher com base no redimensionamento dos papéis masculino e feminino (Fernandes, 2009). Estas formas de desempenhar o género mostram possibilidades para a problematização dos binarismos e construções mais fluídas das feminilidades e masculinidades.

Quanto a estudos futuros, propomos, na lógica do ciclo de vida, que se procure compreender como o género pode ser feito e desfeito nas várias faixas etárias, neste caso em particular nos/as jovens e crianças que precedem a etapa profissional e nos/as idosos/as que terminam o período laboral. É importante considerar várias categorias de pertença para perceber como as conceções de sucesso podem ir mudando ao longo da vida. Por isso, a interseção da categoria idade com a de género (cf. Nogueira, 2013) pode dar-nos ainda mais luzes sobre estes processos.

Relativamente às limitações desta investigação, ressalta-se que as especificidades de cada atividade profissional podem constituir influências nas perceções das/os entrevistadas/os, sendo que essas possíveis influências não foram tidas em consideração neste estudo. Importa, também, mencionar que sendo esta uma investigação de cariz qualitativo e construcionista trata as experiências dos/as participantes como uma realidade particular, não sendo possível generalizar as discussões/conclusões deste projeto para outros contextos ou grupos de pessoas.

Consideramos que os objetivos e desafios delineados inicialmente para a presente investigação se alcançaram através das reflexões sobre os conceitos de sucesso e género, contribuindo desta forma para a desconstrução, no longo caminho para uma sociedade mais fluída, igualitária e livre.

## Referências bibliográficas

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: a construção social da diferença*. Lisboa: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (2003). O género no discurso das ciências sociais. *Análise Social*, 38(168), 687-714.
- Amâncio, L. (2017). Assimetria simbólica: Breve história de um conceito. In J. M. Oliveira e L. Amâncio (Orgs.), *Género e sexualidades: Interseções e tangentes*. (pp.17-36). Lisboa: Centro de Investigação e de Intervenção Social (CIS IUL). Disponível em: <http://gensexinter.tumblr.com/>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180.
- Barberá, E. H. (2004). Perspectiva socio-cognitiva: estereótipos y esquemas de género. In E. Barberá & I. M. Benlloch (Coords.), *Psicología y género* (pp. 55-80). Madrid: Pearson Educación, S. A.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Bernard, J. (1981). The good provider role: Its rise and fall. *American Psychologist*, 36, 1-12.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Los Angeles: Sage Publications.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.
- Cerqueira, C. B. (2008). A imprensa e a perspectiva de género: Quando elas são notícia no Dia Internacional da Mulher. *Observatorio (OBS\*) Journal*, 5, 139-164.

- Coimbra, S., & Fontaine, A. M. (2010). Será que sou capaz?: Estudo diferencial de auto-eficácia com alunos do nono ano. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 5-22.
- Coltrane, S. (2004). Elite careers and family commitment: It's (still) about gender. *American Academy of Political and Social Science*, 596, 214-220.
- Cornelius, N. & Skinner, D. (2008). The careers of senior men and women – A capabilities theory perspective. *British Journal of Management*, 19, 141-149.
- Costa, A., & Faria, L. (2015). The impact of emotional intelligence on academic achievement: A longitudinal study in Portuguese. *Learning and Individual Differences*, 37, 38-47.
- Costa, L. V. (2010). A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da Grande São Paulo. Tese de doutoramento, Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Crawford, M. (1995). Talking across the gender gap. In M. Crawford (Ed.), *Talking difference: On gender and language* (pp. 1-21). London: SAGE Publications.
- Delgado, A., Saletti-Cuesta L., López-Fernández, L. A., Toro-Cárdenas, S., & Castillo L. J. D. (2014). Professional success and gender in family medicine: design of scales and examination of gender differences in subjective and objective success among family physicians. *Evaluation & Health Professions*, 39(1), 87-99.
- Deutsch, F. M., Roksa, J., & Meeske, C. (2003). How gender counts when couples count their money. *Sex Roles*, 48, 291–304.
- Dyke, L. S. & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55, 357-371.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (1988, August). Explaining sex differences in social behavior: A meta-analytic perspective. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Atlanta, Georgia, USA.
- Eagly, H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, H., & Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: a meta-analytic review of social psychology literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.
- Eagly, H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151-172.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women?. *The Counseling Psychologist*, 6, 12-14.
- Fernandes, M. G. N. (2009). Papéis sociais de gênero na velhice: O olhar de si e do outro. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(5), 705-710.
- Ferreira, M. C. (1995). Questionário estendido de atributos pessoais: Uma medida de traços masculinos e femininos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 11(2), 155-161.
- Ferreira, S. I., Saavedra, L., do Céu Taveira, M., & Araújo, A. M. (2013). Escolhas e planejamento de carreira: A tirania dos discursos tradicionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 165-175.
- Figueiredo, M. C., & Botelho, M. C. (2013). Decomposition of the gender wage gap in Portugal, 1998–2007: The evidence of gender discrimination. *Portuguese Journal of Social Science*, 12(3), 287-315. doi: 10.1386/pjss.12.3.287\_1
- Fontanella, B. J., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: Contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17–27.
- Formiga, N. S., & Camino, L. (2001). A dimensão do inventário de papéis sexuais (BSRI): A masculinidade e feminilidade em universitários. *Revista Estudos de Psicologia*, 18(2), 41-49.
- França, T. (2012). Women and labor market: Work family conflict and career self-management. *Revista Pensamento & Realidade*, 27(4), 51-70.
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E.(2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracasso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
- Gaunt, R. (2013). Breadwinning moms, caregiving dads: Double standard in social judgments of gender norm violators. *Journal of Family Issues*, 24(1) 3-24.
- Gergen, K. J. (1973). Social psychology as history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26(2), 309-320.
- Heilborn, M. L., & Carrara, S. (1998). Em cena, os homens... *Revista de Estudos Feministas*, 2, 370-374.

- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 393-398.
- Hernández, O. M. (2006). Adolescentes y representaciones de género sobre la familia y sus miembros en Ciudad Victoria Tamaulipas. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 16(2), 9-30
- Hood, J. C. (1986). The provider role: Its meaning and measurement. *Journal of Marriage and Family*, 48(2), 349-359.
- Jaffee, S., & Hyde, J. S. (2000). Gender differences in moral orientation: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(5), 703-726.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success (Working Paper No. 94-08). Center for Advanced Human Resource Studies. Retirado de <http://www.ilr.cornell.edu/depts/CAHRS>
- Lee, M. D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S. M., Buck, M. L., & Kossek, E. E. (2006). Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to work hours and work addiction* (pp. 284–309). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44, 310-321.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36–49.
- Lorber, J. (1994). ‘Night to his day’: the social construction of gender. In J. Lorber (Ed.), *Paradoxes or gender* (pp. 13-36). New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Machado, P., Veríssimo, M., Torres, N., Peceguina, I., Santos, A. J., & Rolão, T. (2008). Relações entre o conhecimento das emoções, as competências académicas, as competências sociais e a aceitação entre pares. *Análise Psicológica*, 26(3), 463-478.
- Magalhães, S. I. (2011). *Como ser uma Ragazza. Discursos de sexualidade numa revista para rapariga adolescentes*. Tese de doutoramento em Psicologia, Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Maia, N. (2000). As representações sociais do sucesso: Efeito do meio profissional do sexo de pertença na representação do sucesso profissional. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32.
- Muscanell, N., & Guadagno, R. E. (2012). Make new friends or keep the old: Gender and personality differences in social networking use. *Computer in Human Behavior*, 28, 107-112.
- Nentwich, J. C. (2008). New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential. *Feminism & Psychology*, 18(2), 207-230.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2013). Linking gender role orientation to subjective career success: the mediating role of psychological capital. *Journal of Career Assessment*, 00(0), 1-14.
- Nogueira, C. (1996). *Um novo olhar sobre as relações sociais de género: Perspectiva feminista crítica na psicologia social*. Dissertação de doutoramento em Psicologia Social e das Organizações, Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Nogueira, C. (2003, Outubro). “Ter” ou “fazer” o género: O dilema das opções epistemológicas em psicologia social. Comunicação apresentada no XII Encontro



- Nacional da ABRAPSO sobre estratégias de intervenção – a Psicologia social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- Nogueira, C. (2004). As mulheres em posição de poder: Razões para uma cidadania activa. *A Comuna: Feminismo e marxismo*, 4, 16-23.
- Nogueira, C. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), 57-72.
- Nogueira, C. (2013). A teoria da interseccionalidade nos estudos de género e sexualidades: Condições de produção de “novas possibilidades” no projeto de uma psicologia feminista crítica. In A. L. Brizola, A. V. Zanella e M. Gesser (Orgs.), *Práticas sociais, políticas públicas e direitos humanos* (pp. 227-248). Florianópolis: Abrapso/Nuppe/CFH/UFSC.
- Nogueira, C., & Saavedra, L.. (2007). Estereótipos de género: Conhecer para os transformar. In *A dimensão de género nos produtos educativos multimédia* (pp. 11 – 30). Lisboa: Ministério da Educação - Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular.
- Nogueira, C., Neves, S., & Barbosa, C. (2005). Fundamentos construcionistas sociais e críticos para o estudo do género. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 1-15.
- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE). (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. Paris: OECD Publishing. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35(156), 695-719.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53, 513–534.
- Ramaci, T., Pellerone, M., Ledda, C., Presti, G., Squatrito, V., & Rapisarda, V. (2017). Gender stereotypes in occupational choice: a cross-sectional study on a group of Italian adolescents. *Psychology Research and Behavior Management*, 10, 109-117.
- Reis, A. C. G. (2014). Percepção de barreiras na carreira e diversidade de género: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector energético. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

- Ridgeway, C. L., & Smith-Lovin, L. (1999). The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*, 25, 191-216.
- Ridgeway, C. L., Boyle, E. H., Kuipers, K. J., & Robinson, D. T. (1998). How do status beliefs develop? The role of resources and interactional experience. *American Sociological Review*, 63(3), 331-350.
- Saavedra, L. (1997). Assistentes sociais, engenheiras e taxistas: Uma análise de estereótipos de gênero. *Revista de Educação*, 4(2), 93-105.
- Santos, J. A. dos. (2007a). Igualdade de gênero em alcance: considerações para o estabelecimento de novas relações sociais. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 1, 113-129.
- Santos, J. A. dos. (2007b). Gênero na teoria social: Papéis, interações e instituições. *Virtú (UFJF)*, 4(4). Retirado de [www.ufjf.br/virtu/files/2010/05/artigo4a5.pdf](http://www.ufjf.br/virtu/files/2010/05/artigo4a5.pdf)
- Seefeldt, L. D. (2008). Gender stereotypes associated with altruistic acts. *UW-Stout Journal of Student Research*, 7, 1-7.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management*, 44(2), 219-237.
- Silva, T. M. N. (2006). A desigualdade de gênero na terceira idade. *A Terceira Idade*, 17(36), 32-38.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Femininity/Masculinity. In E. F. Borgatta & R. J. V. Montgomery (Eds.), *Encyclopedia of sociology, revised edition* (pp. 997-1005). New York: Macmillan.
- Sturges, J. (2008). All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 118-134.
- Sunderland, J. (2000) Baby entertainer, bumbling assistant and line manager: Discourses of fatherhood in parentcraft texts. *Discourse & Society*, 11(2), 249-74.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to career. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.
- Tang, N., & Cousins, C. (2005). Working time, gender and family: An east-west European comparison. *Gender, Work and Organization*, 12(6), 527-550.

- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760.
- Weis, M., Heikamp, T., & Trommsdorff, G. (2013). Gender differences in school achievement: The role of self-regulation. *Frontiers in Psychology*, 4, 1-10.
- West, C., & Zimmerman, D.H. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–51.
- Willig, C. (2010) Introducing qualitative research in psychology. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

## **Anexos**

## **Anexo1. Guião orientador da entrevista**

### **Género**

- Para si o que é ser homem/mulher? Existem diferenças nos papéis atribuídos a cada um?
- Existem diferenças nos vários contextos de vida? (e.g. casa, escola, principalmente, trabalho).

### **Percursos de carreira**

- Como foi o seu percurso de carreira?
- Como se constituiu ao nível de promoções? Salários? Quantos anos de serviço?
- Para si, o que é o sucesso? E a satisfação? (referência ao profissional)
- Quais os fatores que mais promoveram o seu percurso profissional?
- Acha que possui as competências necessárias para desempenhar o seu trabalho? Porquê? (referência às características pessoais)

### **Perceções domínio profissional/pessoal**

- Acha que existe relação entre o domínio profissional e o domínio pessoal? Se sim, qual o impacto para o sucesso?
- Pedir para organizar os cartões sobre a sua perceção, sobre o género oposto e sobre o próprio género.

### **Finalizar**

- Como se sentiu durante a entrevista?
- Gostaria de acrescentar mais alguma informação?

## **Anexo 2. Declaração de consentimento informado**

Eu, \_\_\_\_\_ declaro que consinto participar na entrevista conduzida pela estudante Carla Alexandra Ferreira da Silva no âmbito da unidade curricular Dissertação pertencente ao plano de estudos do Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Mais ainda fui informado/a que a entrevista abordará as questões do género e das perceções de sucesso profissional. Declaro também a autorização para o registo áudio da entrevista para facilitar o registo da informação. Fui também informado/a que todos os dados recolhidos são estritamente confidenciais, sendo utilizados apenas para fins de investigação científica. Fui ainda informado/a que terei acesso a todas as publicações resultantes deste estudo, onde consta a minha colaboração.

Data,

---

A/o Entrevistada/o

### Anexo 3. Cartões

**Promoção/ascensão  
na carreira**

**Aumentos salariais**

**Formação  
complementar**

**Traçar planos de  
carreira**

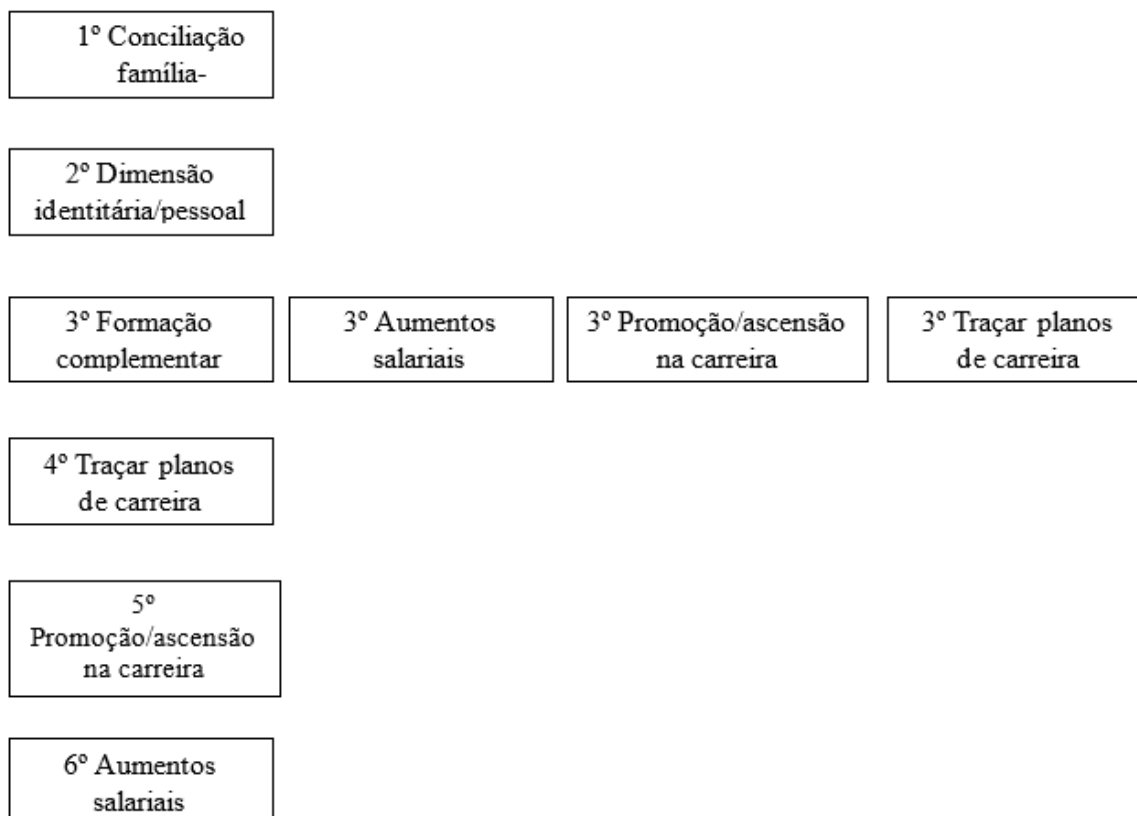
**Conciliação família-  
trabalho**

**Dimensão  
identitária/pessoal**

#### **Anexo 4. Organização tendencial dos cartões**

Depois de registadas todas as organizações realizadas pelos/as entrevistados/as (a organização pessoal, a organização para os homens em geral e a organização para as mulheres em geral) foi analisada a tendência das três organizações pedidas. Abaixo encontram-se essas mesmas organizações tendenciais:

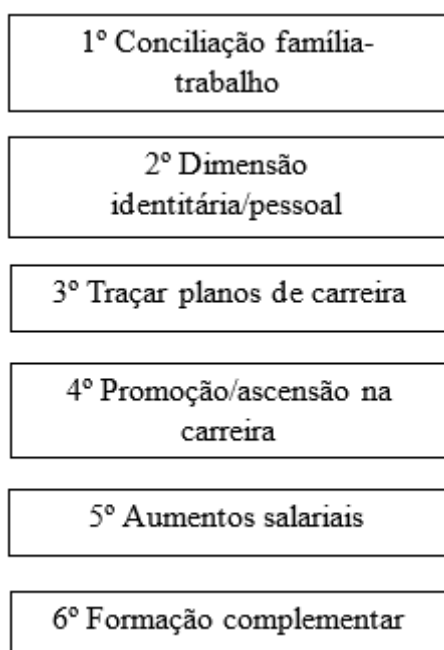
##### **1. Organização tendencial da visão *Pessoal***



Como é possível observar a tendência da organização segundo a perspectiva do eu, coloca a conciliação família-trabalho em primeiro lugar, seguida da dimensão identitária/pessoal. Para a terceira posição foram escolhidos com a mesma frequência quatro cartões: formação complementar, aumentos salariais, promoção/ascensão na carreira e traçar planos de carreira. Na quarta posição surge o cartão traçar planos de carreira, em quinto o cartão promoção/ascensão na carreira. Por último, em sexta posição encontra-se o cartão aumentos salariais. De um modo geral, as/os entrevistadas/os valorizam mais nas suas vidas os aspetos da conciliação do trabalho com a família e da identidade pessoal. Em segundo plano surgem todas as questões relacionadas com a carreira profissional.

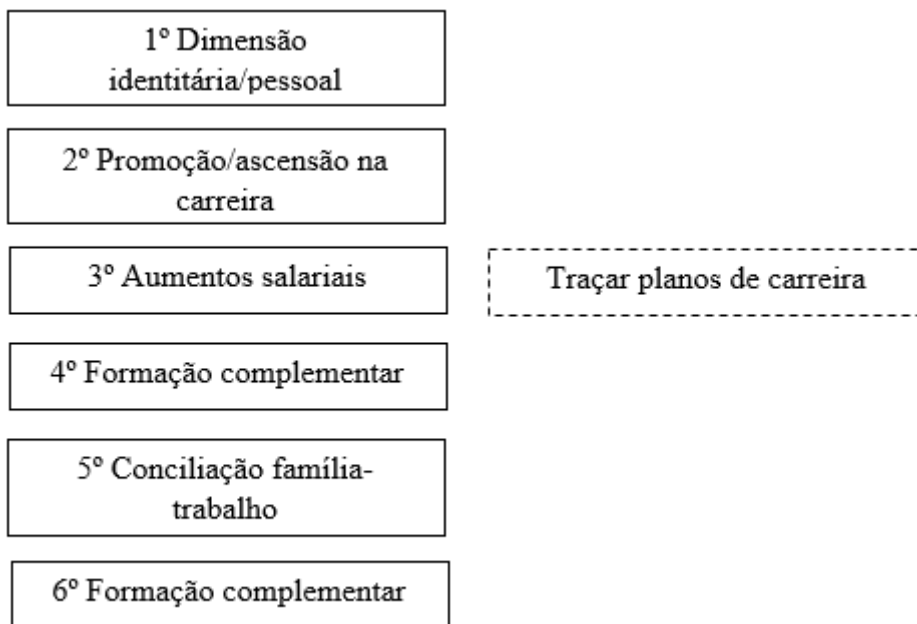


## 2. Organização tendencial da *Mulher* em geral



Como é possível observar a tendência da organização segundo a perspectiva atribuída à Mulher em geral, coloca a conciliação família-trabalho em primeiro lugar, seguida da dimensão identitária/pessoal. Para a terceira posição foi escolhido o cartão traçar planos de carreira. Na quarta posição surge o cartão promoção/ascensão na carreira, em quinto o cartão aumentos salariais. Por último, em sexta posição encontra-se o cartão formação complementar. De um modo geral, as/os entrevistadas/os referem que a mulher, num sentido geral, valoriza mais na sua vida os aspetos da conciliação do trabalho com a família e da identidade pessoal. Em segundo plano surgem todas as questões relacionadas com a carreira profissional.

### 3. Organização tendencial do *Homem* em geral



Como é possível observar a tendência da organização segundo a perspectiva atribuída ao Homem em geral, coloca o cartão dimensão identitária/pessoal em primeiro lugar, seguido do cartão promoção/ascensão na carreira. Para a terceira posição foi escolhido o cartão aumentos salariais. Na quarta posição surge o cartão formação complementar, em quinto o cartão conciliação família-trabalho. Por último, em sexta posição encontra-se o cartão formação complementar novamente. De um modo geral, as/os entrevistadas/os referem que o homem, num sentido geral, valoriza mais na sua vida os aspetos da identidade pessoal e da carreira profissional. Em segundo plano surgem as questões relacionadas com a conciliação do trabalho com a família.

Nota: a tracejado encontra-se o cartão traçar planos de carreira, que é mais frequentemente colocado na terceira posição mas menos do que o cartão aumentos salariais. Como é menos frequente do que os cartões apresentados para cada posição, optou-se por destaca-lo de um modo diferente para não deixar de ser referenciado.

## Anexo 5. Mapa detalhado de análise

